

وزارت نیرو
شرکت مدیریت منابع آب ایران
شرکت آب منطقه ای گلستان

موضوع: جمع بندی بخشی از تجربیات حاصل از فعالیت‌ها و عملکرد به همراه مستندات با هدف ارائه برای کسب رتبه خبره

عنوان: آسیب شناسی شغلی حراست‌ها

تدوین و تنظیم:
علیرضا ایزدی
مدیر حراست شرکت آب منطقه ای گلستان

اسفند ماه ۱۴۰۰

بسم الله الرحمن الرحیم

مشخصات فردی:

نام : علیرضا نام خانوادگی : ایزدی سال تولد :۱۳۵۶

شماره شناسنامه : ۲۷۲۵۶ محل اشتغال : شرکت آب منطقه ای گلستان

کد پرسنلی :۲۰۸۲ پست سازمانی : مدیر حراست

سوابق تحصیلی و علمی:

- دیپلم ریاضی فیزیک

-کارشناسی مهندسی عمران ازدانشگاه دانشگاه آزاداسلامی واحد گرگان

- کارشناسی ارشد مهندسی عمران از دانشگاه آزاداسلامی واحد اراک

سوابق خدمتی و تجربی: (مدت ۱۸ سال)

ردیف	عنوان	از تاریخ	تا تاریخ
۱	کارشناس بررسی طرح‌ها	۱۳۸۵	۱۳۸۷
۲	مدیر طرح تأمین و انتقال آب	۱۳۸۷	۱۳۹۱
۳	مدیر طرح شبکه نرماب	۹۱	۹۳
۴	کارشناس حراست	۱۳۹۳	۱۳۹۹
۵	مدیر حراست	۱۴۰۰	تاکنون

شرح وظایف:

شماره پست: ۱۳-۱۵ **عنوان:** مدیر حراست **واحد سازمانی:** حوزه مدیریت عامل

۱. نظارت بر حسن اجرای آیین نامه ها و دستورالعمل های مصوب حراست پرسنلی ، حراست فیزیکی ، حراست فناوری اطلاعات (IT) و حراست اسناد.
۲. انجام خدمات مشورتی مورد نیاز و لزوم به مقام مدیریت عامل و مراجع ذیصلاح در زمینه های فوق.
۳. ارتباط ، هماهنگی و همکاری لازم با واحدهای درون شرکت ، مراجع ذی صلاح ، سازمان ها ، شرکت ها و نهادها جهت انجام امور حراستی شرکت بر اساس مقررات ابلاغی.
۴. برنامه ریزی بلند مدت و میان مدت برای پیشبرد اهداف حراست در چارچوب وظایف محوله و مصوب.
۵. نظارت بر تهیه و تکمیل شناسنامه محیطی ، صدور کارت شناسایی کارمندان ، عوامل مشاوران و پیمانکاران طرف قرارداد.
۶. برنامه ریزی و نظارت برای حفاظت از تأسیسات طبقه بندی شده ، تدوین و بازنگری طرح های حفاظتی بر اساس دستورالعمل های صادره.
۷. برنامه ریزی و نظارت بر دبیرخانه اسناد طبقه بندی شده (دبیرخانه محرمانه).
۸. برنامه ریزی ، هماهنگی و نظارت بر تهیه ، نگهداری ، نقل و انتقال و مصرف مواد ناریه بر اساس دستورالعمل های صادره.
۹. استعلام تعیین صلاحیت انتخاب و انتصاب متصدیان مشاغل مدیریتی و حساس و همچنین استعلام شرکت های خدماتی ، مشاوران و پیمانکاران در صورت لزوم.
۱۰. اعلام نظر در خصوص تعیین مشاغل کلیدی و حساس.
۱۱. انعکاس اخبار و اتفاقات مهم شرکت به مراجع ذی صلاح.
۱۲. نظارت بر ورود و خروج اتباع بیگانه و سفرهای خارجی کارکنان.
۱۳. شناسایی گلوگاه های فساد خیز و سوء استفاده های مالی احتمالی و اعلام به مقامات مسئول.
۱۴. برنامه ریزی به کارگیری سیستم های حفاظت هوشمند همچون دوربین های مدار بسته و ... در راستای حراست فیزیکی.
۱۵. تعیین ضوابط کلی حفاظتی مرتبط به موقعیت مکانی سیستمهای سخت افزاری اصلی شرکت وکنترل تردد به آن مکانها
۱۶. تعیین طبقه بندی حفاظتی فایلهای اطلاعات، پیگیری اجرای مقررات، دستو رالعملهای حفاظتی و امنیتی، تولید، نگهداری، گردش، دسترسی، تکثیر، امحاء اسناد و فایلهای اطلاعات
۱۷. نظارت در خصوص برقراری و یا مسدود نمودن پورتهای فیزیکی و منطقی ورودی و خروجی سیستمها توسط واحد فن آوری اطلاعات شرکت

۱۸. نظارت بر اجرای ضوابط امنیتی مربوط به ورود و خروج تجهیزات سخت افزاری و نر مافزاری از ساختمانها و اماکن
۱۹. نظارت بر رعایت ملاحظات حفاظتی و امنیتی در خصوص نصب و توسعه شبکه های موجود در شرکت و اجرا و بررسی دوره ای امکان نفوذ و آسیب پذیری حفاظتی و امنیتی سیستمهای موجود و پیگیری رفع نواقص احتمالی توسط واحد فن آوری اطلاعات شرکت
۲۰. پیگیری، دریافت و بررسی گزارش تلاشهای موفق و ناموفق نفوذ به سیستمهای موجود از سوی واحد فن آوری اطلاعات شرکت و ارائه گزارش به مدیرعامل شرکت و واحد حراست شرکت مادر
۲۱. پیگیری اجرای مانیتورینگ ترافیک شبکه توسط واحد فن آوری اطلاعات شرکت، نظارت و اخذ گزارشات موردی و دوره ای از آن واحد
۲۲. نظارت بر تعیین صلاحیت پیمانکاران و مشاورین شرکت جهت انجام خدمات حوزه فن آوری اطلاعات قبل از انعقاد قرارداد
۲۳. نظارت دوره ای از روند تهیه نسخه پشتیبان از اطلاعات طبق هبندی شده و نحوه نگهداری از آنها در واحد فن آوری اطلاعات شرکت
۲۴. تقسیم کار بین کارکنان حراست و نظارت بر کارایی آنان.
۲۵. پیگیری ، بررسی و اعلام نظر درباره گزارش ها و شکایت های ارسالی به دفتر حراست از سوی اشخاص حقیقی و حقوقی.
۲۶. احصاء، بازنگری و اصلاح فرآیندهای انجام کار بطور مستمر
۲۷. انجام سایر وظایف محوله

فهرست مطالب

عنوان **صفحه**

عنوان　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　صفحه

فصل سوم:

فصل چهارم :

مقدمه

حراست‌ها یکی از واحدهای زیر مجوعه بالاترین مقام در دستگاه‌های اداری اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، سازمان‌های عمومی غیر دولتی و نهادهای نقلاب اسلامی هستند که پس از انقلاب اسلامی ایجاد و با اهداف پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی، صیانت از سرمایه‌های انسانی، حفاظت از اطلاعات، اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده، انجام اقدامات پیشگیرانه از به فعلیت در آمدن تهدیدات و مقابله با توطئه و نفوذ عوامل ضد انقلاب و بیگانه وظایف خطیری را عهده‌دار شده‌اند. حراست‌ها به دلیل نوع وظایف و مأموریت‌هایی که بر عهده دارند بر اساس قوانین و مقررات، مرتبط و وابسته به وزارت اطلاعات هستند که این وزارتخانه برابر ضوابط موجود مسؤولیت تعیین خط مشی، سیاست گذاری، هدایت و نظارت بر عملکرد آنان را بر عهده دارد و این مهم از طریق سازمان حراست کل کشور اعمال می‌شود.

بر مبنای وظیفه نظارتی مورد اشاره، همواره یکی از دغدغه‌های سازمان حراست کل کشور صیانت از مدیران و کارکنان شاغل در حراست‌ها است. زیرا در حراست‌ها بر حسب وظایف مهم و نوع کار خطیری که دارند افرادی به خدمت گرفته می‌شوند که علاوه بر شرایط عمومی اشتغال در دستگاه‌های دولتی و سازمان‌های عمومی مانند شهرداری‌ها، برخی از بانک‌ها، سازمان‌های تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و ... ، شرایط اختصاصی فعالیت در حراست را نیز احراز نمایند.

از طرف دیگر، دسترسی‌های ویژه نیز بنا به ماهیت شغلی برای شاغلین در حراست ایجاد می‌شود مانند: دسترسی اطلاعات و اسناد با ارزش سازمان به ویژه اطلاعات، اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده که دسترسی‌های خیلی محدودی در هر سازمان به آنها وجود دارد. از این بیشتر، اطاعات خصوصی کارمندان، پیمانکاران که در پرونده‌های حفاظت کارکنان و بانک اطلاعاتی کارکنان حراست موجود است. همچنین امکاناتی از قبیل اموال، تجهیزات، اماکن تحت پوشش و ... که در اختیارشان قرار می‌گیرد و اختیاراتی که دارند. چنانچه اقدامات پیشگیرانه و صیانتی انجام نشود امکان آلودگی و زمینه ابتلاء به انواع مفاسد را برای این افراد فراهم می‌آورد.

به طور کلی در تعریف آسیب شناسی می‌توان گفت: آسیب شناسی مطالعه مبانی کارکردهای نابسامان است در واقع آسیب های سازمانی علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه ای می‌باشند که سازمان را در معرض بحران قرار داده و موجب می‌شوند از رشد متناسب و سالم خود بازبماند.

پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان بر حسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود.

منظور از عوامل رفتاری: کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند مانند: انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی.

عوامل ساختاری: در برگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان است که بدنه آن را می‌سازند مانند: ساختار سازمانی، قوانین و مقررات.

و سرانجام عوامل زمینه‌ای: محیط و شرایط بیرونی است که مسبب عوامل رفتاری و ساختاری هستند را شامل می‌گردد.

رشته‌های مختلف شغلی در نظام اداری کشور به ویژه در سازمان‌های حاکمیتی بنا به ماهیت وظیفه، اهمیت و حساسیتی که از جنبه‌های گوناگون دارند به صورت بالقوه و بالفعل در مواجه با عوامل درونی و بیرونی در معرض آسیب‌های متفاوتی هستند که معمولاً در هر سازمان دارای ابعاد مختلفی است. آسیب‌ها اگر به موقع شناسایی و کشف نگردند و پیش بینی‌های لازم برای آنها صورت نگیرد و اقدامات پیشگیرانه و مقابله انجام نشود، تبعات سوئی برای سازمان متبوع به دنبال خواهد داشت که بعضاً جبران ناپذیر است و چه بسا تبعات آن متوجه منافع سایر سازمان‌ها و حتی منافع ملی گردد و علاوه بر ضرر و زیانی که عاید سازمان و کشور خواهد کرد، موجب گرفتاری برای صاحبان آن مشاغل و به تبع آن، خانواده آنان خواهد شد. حال اگر این شغل مرتبط با امور حفاظتی و امنیتی باشد به طور حتم مخاطرات و آسیب‌های آن بیشتر خواهد شد.

فصل اول

ضرورت وجودی حراست در دستگاه‌های کشوری

بنا بر بنیان‌ها و آرمان‌های انقلاب و نظام جمهوری اسلامی ایران و ماهیت واقعی و عملکرد بیش از سه دهه از عمر با برکت آن در حوزه‌ها و عرصه‌های مختلف که بر همگان آشکار می‌باشد، به ویژه آن که نظام استکباری و هیمنه سلطه گران را در تمامی عرصه‌ها به چالش کشیده است، دشمنان و بدخواهان نظام چنین رویکرد و روندی را برنتابیده و به طور مستمر در حال توطئه چینی و اقدام خصمانه و همه جانبه علیه آن بوده و هستند.

با عنایت به نقش و تاثیر جمهوری اسلامی ایران در عرصه‌های بین‌المللی و افکار عمومی مردم جهان که موج بیداری اسلامی در برخی کشورهای منطقه و شمال آفریقا، نمونه ای از آن می‌باشد و باعث رسوایی و در خطر افتادن منافع سلطه‌گران شده است، به نظر می‌رسد این موضع و رویکرد خصمانه دشمنان همچنان با توسعه و پیشرفت جمهوری اسلامی ایران افزایش یافته و با نقشه ها و توطئه‌های مختلف در صدد مقابله با آن می‌باشند که در این ارتباط می‌توان به برخی آثار ناشی از اقدامات خصمانه دشمنان نظام اسلامی ایران، به ویژه تحرکات و اقدامات کند کننده رشد و توسعه کشور، تشدید تحریم‌های همه جانبه، تخریب و ضربه زدن به زیر ساخت‌های علم و فناوری، حذف فیزیکی اندیشمندان و دانشمندان تأثیرگذار در رشد و شکوفایی صنعت صلح آمیز هسته‌ای، بهره گیری از روش‌های جنگ نرم در محیط‌های اداری و اجرایی کشور، دامن زدن به کاستی‌ها و نارسایی‌های دستگاه‌های اجرایی و نیز برخی نارضایتی‌های صنفی، اخلال و کارشکنی در روند امور اجرایی کشور و خدمات-رسانی به مردم و ... اشاره کرد.

از سویی وجود برخی عوامل و زمینه‌های داخلی برای تأثیرگذاری، دست اندازی و سوء استفاده از منابع و امکانات دستگاه‌های اجرایی کشور همچنین آسیب‌های موجود در حوزه‌های کارکنان، اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده، اموال و امکانات فیزیکی و داده‌های اطلاعاتی یا دیتاهای موجود در سامانه‌های رایانه‌ای و بانک اطلاعاتی دستگاه‌های دولتی، عمومی و غیر دولتی، اهمیت و نقش حراست و صیانت همه‌جانبه از نظام مقدس جمهوری اسلامی را در شرایط کنونی دو چندان می‌نماید.

شکل گیری نهاد حراست در جمهوری اسلامی ایران

پس از انقلاب اسلامی، برای انجام فعالیت حراست مشکلاتی وجود داشت. یکی از این مشکلات وجود سابقه ذهنی نامناسب و برداشتی شخصی نسبت به موضوعات حراستی در میان مردم به ویژه کارکنان شاغل در وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی قبل از انقلاب از حفاظت‌ها و دفاتر وابسته به سازمان اطلاعات و امنیت کشور معروف به ساواک بود.

آسیب پذیری‌ها و تهدیدات امنیتی در باب اسناد و اماکن سازمان‌های دولتی قبل از انقلاب سبب شد که سازمان اطلاعات و امنیت کشور مبدع و طراح، مقرررات و تشکیلات نوین حفاظتی در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی شود. به گفته حسین فردوست که از بنیانگذاران ساواک می باشد منابع و مأخذ مقررات و تشکیلات حفاظتی، تلفیقی بود از قوانین سازمان سیا و اف‌بی‌آی که توسط مستشاران آمریکایی ایجاد گردید.

سوابق موجود حاکی از آن است که تا قبل از سال ۱۳۳۵ قوانین، مقررات و شرح وظایف مدونی در رابطه با امور حفاظت و واحدهایی با عنوان حفاظت و حراست در دستگاه‌های اداری کشور وجود نداشت. توسعه فعالیت‌های اداری و گسترش روابط بین المللی و دخالت کشورها در امور یکدیگر و نیز افزایش رقابت کشورهای استعمارگر در خصوص چپاول کشورهای جهان سوم و بالاخره گسترش دیوان‌سالاری موجب شد که دولت‌ها از جمله ایران به منظور تأمین امنیت بیشتر و پیشگیری از آسیب‌های حفاظتی با وضع مقررات از اسناد، اطلاعات، اماکن و کارکنان دستگاه‌های اداری خود حفاظت کنند.

در سال ۱۳۳۵ به دستور محمدرضا پهلوی کمیسیونی به‌نام کمیسیون دائمی حفاظت مسؤول تدوین مقرراتی در این رابطه شد. در آبان ماه همان سال اولین مجموعه مقررات به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات عمومی ابلاغ شد. از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۵۷ علاوه بر تصویب آیین‌نامه مقررات حفاظت توسط هیأت دولت و کمیسیون دائمی حفاظت، مقررات و قوانین دیگری از جمله قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی، قانون مجازات اخلالگران در صنایع نفت ایران، قانون تشکیل گارد صنعت نفت و ... توسط مجلس شورای ملی و کمیسیون‌های آن به تصویب رسید و وظایفی به عهده وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی و ... گذاشته شده است. دستگاه‌ها نیز در ساماندهی خود، این‌گونه وظایف را تعریف نموده و آن را بر عهده حفاظت‌ها گذاشته‌اند.

در سال ۱۳۳۷ پس از تشکیلات سازمان اطلاعات و امنیت کشور (ساواک)، اداره کل چهارم آن سازمان مسؤول امور حفاظت وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی شد و با انتصاب فردی به عنوان رئیس حفاظت هر وزارتخانه یا

سازمان، صلاحیت کلیه افرادی که قصد داشتند به استخدام درآیند را به تأیید می‌رساندند و در خلال دوران خدمت نیز هر زمان که مقرر می‌گردید افراد مورد نظر به سمت بالاتری منصوب شوند یا در پست‌های مدیریتی تصدی پیدا نمایند، تأیید نماینده ساواک به عنوان رئیس حفاظت سازمان الزامی بود. برنامه‌ریزی آموزش، ساماندهی و توسعه امور حفاظتی اعم از حفاظت کارکنان، اماکن و اسناد به‌وسیله اداره کل آموزش ساواک انجام می‌پذیرفت. در رژیم طاغوت، نظارت ساواک بر سازمان‌های دولتی از طریق واحدهای حفاظت مستقر در آن سازمان‌ها انجام می‌شد.

حراست بعد از پیروزی انقلاب اسلامی بنا به اهمیت و ضرورت آن در دفتر امور انقلاب در سال ۱۳۵۷ آغاز به‌کار نمود و پس از چند ماه سازمان حراست در سال ۱۳۵۸ در دفتر اطلاعات و تحقیقات نخست وزیری تشکیل گردید. مدتی بعد از تأسیس «دفتر سازمان مرکزی حراست» نخست وزیر وقت، آقای حجازی را که رئیس شهربانی کل کشور آن زمان بود به عنوان رئیس سازمان حراست منصوب نمود. در واقع حراست کل به طور مستقیم زیر نظر نخست وزیری فعالیت می‌نمود. این ترتیب تا یک سال و نیم پس از آن ادامه یافت تا اینکه مصوبه قانون سازمان حفاظت کشور در جلسه ۱۳۵۹/۰۳/۲۹ به تصویب شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران رسید و در تاریخ ۱۳۵۹/۰٤/۰۲ به کلیه دستگاه‌ها ابلاغ گردید. بر اساس مصوبه فوق وظایف اداره کل حراست عبارت بود از حفاظت فیزیکی، حفاظت اسناد طبقه‌بندی شده، حفاظت پرسنلی و حفاظت شخصیت‌ها، این ادره کل مدیریت واحدهای حراست در کشور را انجام می‌داد.

در ادامه به دلیل وضعیت خاص و شرایط کشور همچنین اقدامات دشمنان زخم خورده انقلاب و عوامل داخلی آنان در قالب گروهک‌های معاند بر علیه انقلاب و کشور که منجر به انجام خرابکاری، بمب گذاری و ترورهای عناصر ارزشمندی از انقلاب و تهدیداتی که متوجه مسؤولین کشور شد، وظیفه حفاظت شخصیت‌ها به سپاه پاسداران انقلاب اسلامی واگذار گردید که این مورد در شرکت‌ها مورد استفاده واقع نشد. با تشدید فعالیت دشمنان داخلی و خارجی علیه نظام اسلامی و انجام اقدامات تروریستی ازجمله خرابکاری، بمب گذاری و ترور شخصیت‌ها در سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳٦۰و اعلام مبارزه مسلحانه توسط گروهک تروریستی منافقین و انجام ترورهای وسیع در کشور که طی آن تعداد زیادی از یاران انقلاب و اسلام به شهادت رسیدند نظیر ترور محمدعلی رجایی رئیس جمهور، محمدجواد باهنر نخست وزیر طی بمب گذاری در دفتر حزب جمهوری اسلامی، تقویت واحدهای حراست در دستور کار قرار گرفت. لذا به منظور مقابله با توطئه دشمنان و نفوذ عوامل آنان و جلوگیری

از اقدامات خرابکارانه در بخش‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در مورخه ۱۳۶۰/۰۳/۱۸ شرح وظایف حراست توسط هیأت دولت تصویب و به کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها ابلاغ گردید.

با تصویب قانون تأسیس وزارت اطلاعات در سال ۱۳۶۲ و تشکیل آن در سال ۱۳۶۳ و تجمیع تمام فعالیت‌های اطلاعاتی و واحدهای اطلاعاتی نظیر اطلاعات سپاه پاسداران، اطلاعات کمیته انقلاب اسلامی، اطلاعات نخست وزیری و ...، سازمان حفاظت کشور در وزارت اطلاعات ادغام شد و اداره کل حراست در ذیل یکی از معاونت‌های آن وزارتخانه کار خود را شروع و در ادامه تحت عنوان «حراست مرکزی» کار خود را دنبال و مسؤولیت سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، هدایت، نظارت بر عملکرد حراست‌ها، پیگیری تخلفات مدیران و کارکنان حراست‌ها همچنین آموزش حفاظتی حراست‌ها و کارکنان دولت را عهده‌دار شد. در نتیجه از تاریخ ۱۳۶۳/۱۰/۱۶ به بعد مدیریت حراست‌ها از نخست وزیری جدا شده و به وزارت اطلاعات محول گردید و توانست انسجام مناسبی در حراست‌ها به‌وجود آورد و در ادامه تحت عنوان «حراست کل کشور» وظایف خود را دنبال کرد و در سال ۱۳۸۸ به سازمان حراست کل کشور ارتقاء یافت.

با پیگیری وزارت اطلاعات از طریق دولت و ارائه لایحه قانون حراست‌ها به مجلس شورای اسلامی و در نهایت طرح موضوع در مجمع تشخیص مصلحت نظام مورخ ۱۳۶۸/۰۲/۱۲ ماده واحده‌ای در رابطه با حراست‌ها تصویب که بعدها به قانون حراست‌ها مشهور شد و براساس آن وزارت اطلاعات مکلف شد در کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌های دولتی و مؤسسات وابسته به دولت، نهادهای انقلاب اسلامی، شهرداری‌ها، بانک‌ها و کلیه سازمان‌هایی مشمول، دفاتری برای انجام امور حفاظت کارکنان ایجاد نماید که رئیس حراست هر ارگان با تأیید وزارت اطلاعات منصوب می‌شود. سپس واحدهای حفاظت کارکنان براساس مصوبه فوق با عنوان «معاونت حفاظت پرسنلی» در مراکز مذکور تشکیل و بر مبنای شرح وظایف ابلاغی سازمان امور اداری و استخدامی متأثر از مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام به فعالیت پرداختند. هر چند طبق ماده واحده قانونی فوق، مسؤولین حفاظت پرسنلی دستگاه‌های کشوری توسط وزارت اطلاعات تعیین و منصوب می‌شوند لکن هم اکنون در ذیل ساختار حراست با عنوان معاونت حراست وظایف خود را انجام می‌دهند.

بر اساس مصوبه ۲۷۳ شورای عالی امنیت ملی در سال ۱۳۷۸ همه دستگاه‌های دولتی مکلف به ایجاد واحد حفاظت اسناد و مدارک طبقه بندی شدند که این واحد نیز در زیر مجموعه حراست‌ها به عنوان یکی از واحدهای اصلی آن ایجاد شد.

با رشد فناوری اطلاعات و توسعه آن در کشور و قرار گرفتن اطلاعات دستگاه‌های اجرایی در بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های رایانه‌ای در سال ۱۳۸٦ بر اساس مصوبات جلسه ۱۰۷۵ شورای امنیت ملی همه دستگاه‌های کشوری موظف به ایجاد واحد حراست فناوری اطلاعات شدند که در ساختار حراست‌ها به عنوان یکی از ارکان اصلی سازماندهی شد.

براساس ضوابط هم اکنون در کلیه دستگاه‌های اجرایی و واحدهای تابعه در مرکز و استان‌ها واحد حراست ایجاد و موظف به انجام وظیفه در چهار حوزه اصلی «حفاظت پرسنلی»، «حفاظت فیزیکی»، «حفاظت اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده» و «حفاظت فناوری اطلاعات» می‌باشند.

گذری بر مفاهیم اصلی آسیب شناسی

آسیب شناسی عبارت است از «مطالعه و شناخت ریشه بی‌نظمی‌ها در ارگانیسم»، در پزشکی به فرایند و علت یابی بیماری‌ها آسیب شناسی گویند. در مشابهت کالبد انسانی با کالبد جامعه (نظریه اندام وارگی) می‌توان آسیب شناسی اجتماعی را مطالعه و ریشه یابی بی‌نظمی‌های اجتماعی را تعریف کرد.

آسیب شناسی سازمانی

فرایند استفاده از مفاهیم و روش های علوم رفتاری به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راههایی برای افزایش اثربخشی آنها می باشد.

آسیب پذیری امنیتی

آسیب پذیری امنیتی یکی از ارکان امنیت ملی است. جان کالینز آسیب پذیری را میزان حساسیت یک ملت یا یک نیروی نظامی به گونه ای که بتوان با بکارگیری توان و ابزار نظامی و غیره از توان و کارایی آن ملت و نیروی نظامی کاست تعریف کرده است. در یک نگاه کلی آسیب پذیری به هر موقعیت و شرایطی اطلاق می‌گردد که هویت فردی یا جمعی را مستعد خسارت، فریب و شکست می‌نماید.

تهدید

در تعامل میان دو فرد یا سازمان و در فرایند تأثیرگذاری بر رفتار طرف مقابل، تهدید و ارعاب به عنوان تکنیکی نه چندان مطلوب مطرح می باشد. فرهنگ معین واژه تهدید را «ترسانیدن، بیم دادن و بیم کردن» معنا نموده است.

تهدید امنیتی

تهدید اساساً بیش از آنکه موضوع شناخت باشد، موضوع تعریف است. به بیان دیگر، می‌توان از پدیده ای واحد که تهدید پنداشته می شود، تعاریف و برداشت‌های مختلف و گاه تضادی را به تصویر کشید. آنچه در نزد یک نخبه سیاسی تهدید تعریف می شود لزوماً در نزد دیگر نخبگان نیز درک همگونی نمی‌یابد لذا تهدید کاملاً مفهومی ذهنی است. در پاره ای از ادبیات سیاسی- امنیتی، تهدید به معنای توانایی‌ها، نیات و اقدامات دشمنان بالفعل و بالقوه برای ممانعت از دستیابی موفقیت خودی به علایق و مقاصد امنیت ملی یا مداخله به نحوی که نیل به علایق و مقاصد به خطر بیافتد، می باشد. در پاره‌ای دیگر از تعاریف، تهدید به مثابه شکل بالفعل آسیب پذیری تعریف می‌شود.

از دیدگاه اطلاعاتی یک تهدید عبارت است از نیرو یا فعالیتی که مخاصم با منافع یک ملت فرض شده است. از نقطه نظر نظامی نیز یک تهدید همواره در پیکره نیروی نظامی کشور دیگر تصویر می‌شود. تهدید همچنین مفهوم امنیت ارتباطات به معنی قابلیت و استعداد تکنیکی و عملیاتی یک حریف متخاصم است که به سوی حصارهای حفاظتی- اطلاعاتی کشور دیگر نشانه رفته است. به اعتبار هدف تهدید، تهدید را می‌توان شامل

تهدید برای کسب امتیاز برای باج خواهی سیاسی یا تهدید برای باز دارندگی دانست همچنین تهدیدات را می‌توان شامل تهدیدات «سیاسی، نظامی، اقتصادی، تهدیدات فرهنگی- اجتماعی و تهدید امنیتی» دانست اما به اعتبار دامنه و گستردگی تهدید می توان آن را به تهدیدات کلان ملی و تهدیدات خرد تقسیم کرد.

حفاظت

در مباحث اطلاعاتی حفاظت را می‌توان بخشی از ضد اطلاعات دانست این واژه در یک برداشت کلی عبارت است از: انجام اقدامات و تدابیر حفاظتی و پشتیبانی از آن‌ها به منظور اطمینان از مصونیت کشور در برابر اعمال و تحرکات خصمانه همچنین می‌توان آن را عبارت از اقداماتی دانست که دسترسی حریف و عامل غیر مجاز به هدف‌های مورد نظر را غیر ممکن کرده یا اینکه حداقل دشوار سازد.

در معنای دقیق‌تر حفاظت عبارت است از کلیه اقدامات، مقررات، قوانین و دستورالعمل‌هایی که به کار گرفته می‌شود تا موضوعات مهم و حیاتی کشور از دسترس افراد غیر مجاز مصون مانده و از تأثیر فعالیت‌هایی نظیر: نفوذ، جاسوسی، خرابکاری، براندازی و خطرات طبیعی و سهل انگاری در امان بماند. در جای دیگری حفاظت سلسله اقداماتی که اهداف طبقه بندی شده را در مقابل تهدیدات تأمین نموده و منجر به افزایش ضریب اطمینان گردد، تعریف شده است.

حراست

حراست را می‌توان به دو صورت یک اقدام یا سازمان تلقی کرد. حراست در لغت به معنای پاسداری و مراقبت کردن است اما در مفهوم عبارت است از واحدی از یک سازمان اداری که با اهداف صیانت از سرمایه های مادی و معنوی آن دستگاه تشکیل گردیده و تحت هدایت و نظارت وزارت اطلاعات در پنج حوزه حفاظت کارکنان، حفاظت اسناد و مدارک طبقه بندی شده، حفاظت فیزیکی، حفاظت فناوری اطلاعات و آموزش‌های حفاظتی انجام وظیفه می‌نماید.

افشاء اطلاعات

افشاء اطلاعات و اسرار را می‌توان در معنای مثبت از افشای اطلاعات و معنای منفی از افشای اطلاعات مورد توجه قرار داد. در معنای اعم، افشای اطلاعات عبارت است از عرضه و ارائه عین یا مضمون اسناد یا اطلاعات طبقه‌بندی شده (تمام یا قسمتی از آن‌ها) به هر طریق ممکن به طوری که موجبات سلب حفاظت و امنیت آن‌ها فراهم گردد. افشای اطلاعات می تواند از طریق گم کردن، اعمال عمد یا غیر عمد یا به هر ترتیب دیگر به وقوع بپیوندد. در تعریف دیگر، افشای اطلاعات عبارت است از: عرضه کردن مفاد اسناد یا اطلاعات طبقه‌بندی شده به طور شفاهی، کتبی یا هر طریقی که حفاظت و امنیت از آن سلب شود.

افراد غیر مجاز

کلیه افرادی که از نظر موقعیت کاری، صلاحیت یا نیاز دسترسی آنها به اسرار و اطلاعات توسط مراجع ذی‌صلاح در چهارچوب قوانین و مقررات تأیید نگردیده باشد. به طور کلی کسی که لازم نیست سندی را رویت کند یا از مفاد آن مطلع شود در هر مقام و موقعیتی که باشد، شخصی غیر مجاز است.

پیش بینی

یکی از مهم ترین کار ویژه‌های سیستم اطلاعاتی برای مردم و نظام سیاسی در هر جامعه‌ای، پیش بینی حوادث، وقایع و رویدادهایی است که می‌تواند به نحو زیان‌باری بر منافع و امنیت ملی تأثیر گذار باشد. پیش بینی، غایت هرگونه کنش علمی است و در شرایط فعلی به صورت یک زمینه و حوزه جدید علمی در آمده است.

پیش بینی فعالیتی است تا حد زیاد روش‌مند و عبارت است از: «ارزشیابی یک روند با درجه‌ای از اطمینان (احتمال) در طول یک دوره خاص». این ارزشیابی عموماً به صورت ارقام ارائه می‌شود و بر داده‌های گذشته و تعدادی فرض استوار است. یک مبنای مهم در پیش بینی بسط دادن تحولات گذشته بر آینده با استفاده از برخی فرصت‌های خاص برای تداوم یا تغییر روندها است.

هدف از پیش بینی محاسبه و بیان روشن برخی از رویدادها در شرایط آتی است تا نظام مدیریت سازمان بتواند شرایط آینده را به خوبی درک نموده و برای مشکلات آینده برنامه‌ریزی کند. فرایند پیش بینی بایستی افق‌های تازه در هر حوزه خاص را نمایان کرده، فرصت‌ها را ارزیابی، موانع را مشخص و در پایان راهبردها و خط مشی‌های لازم را ارائه نماید بنابراین پیش بینی مبنای اصلی در برنامه‌ریزی است به این معنی که تهیه و تنظیم چشم انداز های آینده موجب اولویت مسائل شده و در نهایت مانع از غفلت از حوادث احتمالی آتی می‌گردد.

اهمیت فعالیت در حرفه شغلی حراست

یکی از مسایل بسیار مهم، حساس و کارساز حفاظت از کارگزاران، مدیران و کارکنان دستگاه‌های گوناگون «قضایی، حقوقی، اداری، اجرایی، قانون‌گذاری، نظامی و انتظامی» و نظارت و بازرسی، کنترل و مراقبت اعمال آنان جهت پیشگیری از انحراف، آلودگی‌های احتمالی و برخورد با مفاسد و برقراری محیط کاری، اداری و روابط سالم در درون سیستم حکومت و ارتباط سالم با مردم است.

این موضوع بسیار جالب و آموزنده، حساس و سرنوشت‌ساز در ابعاد گوناگون و حفظ، حراست و مراقبت در برابر نفوذ، وابستگی، اختلاس، ارتشاء، فساد و سوء استفاده از مال، ثروت و قدرت، از چشم تیزبین و ژرف‌نگر امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) هرگز مخفی نمانده است و حضرت بر آن تأکیدی بلیغ و آموزنده دارند. البته در

این رابطه هر چه به هرم قدرت مردم نزدیک می‌شویم و مسؤولیت‌ها سنگین‌تر و امکان دسترسی مردم محدودتر می‌شود، خطرپذیری بیشتر و امکان مقابله یا افشای آن ناچیزتر و گاه خطرناک‌تر خواهد شد. سلامت دستگاه حکومت و سلامت جامعه ایجاب می‌کند که همواره حاکم نسبت به کارگزاران به‌ویژه مدیران ارشد و اطرافیان و نزدیکان آنها با چشم بینا و بصیرت نظارت کند و از بازرسان ویژه و چشم‌های پاک و امین در کنترل و نظارت بر کارها استفاده نماید تا عناصر مسأله دار یا قدرتمند و نزدیکان و اطرافیان آنها اجازه سوءاستفاده و برقراری روابط حاکم بر ضوابط را پیدا نکنند و فساد از بالا به سوی جامعه سرازیر نشود.

در واقع در فرهنگ سیاسی اسلام کارگزاران نظام اسلامی با بالا رفتن از پله‌های قدرت باید نظارت پذیری بیشتری داشته باشند. آنچه موجب طرح این موضوع شده، جمله بسیار جالب «وَ تَحَفَّظ مِنَ الَعوانِ» است که مفهوم حفاظت اطلاعات و حفاظت پرسنلی را تداعی می کند گر چه بیشتر به مفهوم دوم است ولیکن این دو مسأله چون بسیار به هم نزدیک و مرتبط هستند، مطرح شد. البته عناوین دیگری که در این فرمان پر برکت، ارزشمند و گران‌سنگ به کار رفته نیز گویا و قابل توجه است. قابل ذکر است که این حفاظت در رابطه با تلاش دشمنان برای نفوذ در افراد و مسؤولان کشوری و ... نیز هست چون رابطه و نزدیکی مسؤولان با دشمنان یا جاسوسان آنان خطری بزرگ برای نظام است. فرمان اسلام برای دوری از دشمنان اسلام که به صورت‌های گوناگون در قرآن و روایات آمده، نشان از اهمیت این موضوع دارد.

ضعف در اجرای وظایف حراست یک سازمان به ویژه دستگاه‌های حاکمیتی مساوی است با ایجاد خسارت در آن سازمان. این خسارت گاهی متوجه اماکن، تأسیسات، تجهیزات و اموال می‌شود و گاهی متوجه سرمایه‌های انسانی که مهم‌ترین سرمایه سازمان بوده و گاهی متوجه اسناد و اطلاعات دستگاه‌ها می‌باشد. اگر مدیران و کارکنان شاغل در واحد های حراست، وظایف خودر را به درستی و کامل انجام دهند، نتیجه آن حفاظت و صیانت از سرمایه‌های انسانی، اطلاعات، اسناد، اماکن، تأسیسات، اموال و اسناد سازمان‌ها است.

یکی دیگر از دلایل اهمیت کار در حراست ارتباط آن با دستگاه‌های امنیتی است. وظایف قانونی ایجاب می‌کند افرادی که در حراست‌ها مسؤولیت دارند با وزارت اطلاعات، سازمانهای حفاظت اطلاعات، نیروهای نظامی و انتظامی و واحد های حراست سایر دستگاه‌ها ارتباط داشته باشند.

دلیل دیگر اهمیت کار در حراست وجود زمینه لازم برای مشارکت در تصمیم‌سازی مدیران دستگاه‌ها است. حراست‌ها در وضعیت موجود با ارائه اطلاهات و اخبار به‌موقع و مناسب به مدیران و همچنین ارائه تحلیل‌های مناسب می‌توانند به تصمیم‌گیری مدیران کمک شایانی نمایند.

دلیل بعدی اهمیت کار در حراست، در بخش‌های مختلف زمینه خدمت به ارباب رجوع و مردم را از انتظامات مبادی ورودی سازمان‌ها گرفته تا در بخش‌های دیگر دارد. اگر کار و وظیفه خود را درست انجام دهد، در میزان رضایت ارباب رجوع تأثیر بسزایی دارد و نقش مهمی در این خصوص ایفاء می‌نماید.

شرایط احراز مشاغل حراستی

بر اساس ضابطه تعیین شده و ابلاغی سازمان حراست کل کشور به کلیه حراست‌ها، داوطلبین برای اشتغال در واحدهای حراست بایستی دارای شرایطی به شرح ذیل باشند:

۱. تابعیت جمهوری اسلامی ایران
۲. معتقد به مذهب رسمی کشور
۳. اعتقاد و التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ولایت فقیه
٤. عامل به فرایض دینی
٥. عدم سوء پیشنه کیفری و نداشتن اشتهار به مفاسد اجتماعی، مالی، اخلاقی و اعتیاد
٦. عدم اشتهار، عضویت و دخالت دادن تفکرات، موضع و گرایش‌های سیاسی و جناحی در امور حراستی
۷. داشتن علاقه و قابلیت انجام امور حراستی

آسیب شناسی حراست‌ها و راه‌های پیشگیری و درمان

۱. تأثیر منفی تحقیر و تملّق نیروهای حراستی
۲. خطر سکوت و عدم واکنش نیروهای حراستی در برابر تخلفات و منکرات اداری
۳. سوء استفاده از موقعیت اداری
٤. خطر عقب‌نشینی از اصول و ارزش‌ها
٥. بی‌انگیزگی و دلسردی

۱. تأثیر منفی تحقیر و تملّق نیروهای حراستی

تأثیر نامطلوب تحقیر و تملّق از آسیب‌هایی است که کارکنان حراست را تهدید می‌کند و بعضاً آنها را به واکنش‌های غیر اصولی وا می‌دارد. تملق افراد چاپلوس برای جلب اعتماد حراستی‌ها بعضاً موجب باور می‌شود

و در نهایت تکرار آن غرور بیجایی را تولید می‌کند که موجب کبر در نیروهای حراستی می‌گردد که در این صورت:

- انسان ضعف‌های خود را نمی‌بیند.
- به اصلاح خود یا مراقبت از خود نمی‌پردازد.
- از خدا غافل می‌شود.

بر عکس آن، تحقیری است که از طرف برخی کارمندان مغرض به حراستی‌ها در قالب حرف‌های کنایه دار و حرافی‌ها در ملاء عام اعمال می‌شود. این تهدید نیز روی پرسنل حراست اثرات منفی خواهد داشت از جمله:

- کاهش اعتماد به نفس
- عصبانیت
- دلسردی از کار

نتیجه این رفتارپذیری‌ها در نهایت به بی‌اعتمادی دیگران نسبت به کارمندان حراستی منجر می‌شود. البته نیروهای حراستی نیز در برخورد با دیگران نباید چنین رفتارهایی از خود نشان دهند به ویژه تحقیر کردن دیگران که در قرآن کریم نیز مذمت شده است.

۲. خطر سکوت و عدم واکنش نیروهای حراستی در برابر تخلفات و منکرات اداری

برخورد با اعمال خلاف قانون و انضباط و ضوابط اداری یا منکرات اداری یکی از وظایف اصلی حراست‌ها است. گاهاً از خوش برخوردی حراست‌ها برداشت غلطی می‌شود. خوش برخوردی به معنای آن نیست که با متخلفین نیز خوش باشیم بلکه باید حداقل با عبوس کردن قیافه ظاهری خود، فرد را متوجه حرکت ناشایستش کنیم و این حداقل عکس العمل حراستی است «وُجُوهِ مُكْفَهِرَّه» یعنی عبوس کردن چهره. به پیامبر گرامی اسلام (ص) عرض کردند که: علی بن ابی طالب همه چیزش خوب اما یک خرده خشک و خشن است. فرمود: «خَشِنٌ فِی ذَاتِ اللَّهِ». البته این بدان معنی نیست که حراستی‌ها باید همیشه اخمو باشند و با همه ترش‌رویی کنند بلکه منظور این است که برخورد با متخلفین در هر رده و مقام به اندازه تخلف، و پاداش و محبت به افراد صالح برای تشویق و حمایت از آن‌ها، همیشه مد نظر باشد.

۳. سوء استفاده از موقعیت شغلی

یکی از آفت‌های دیگر که حراستی‌ها را بیش از دیگران تهدید می‌کند سوء استفاده از موقعیت شغلی است. بنابر این تکلیف حراستی‌ها مشخص است، نه تنها حق ندارند از موقعیت خود در بکارگیری دیگران به کارهای شخصی سوء استفاده کنند بلکه باید مانع این کار از طرف مدیران ارشد محیط کاری خود نیز باشند.

٤. خطر عقب‌نشيني از اصول و ارزش‌ها

عقب‌گردها یکی از آفات تهدید کننده برای نیروهای حراستی است. این "عقب‌گرد از اصول" بعضاً با تغییر اوضاع و شرایط سیاسی در جامعه حاصل می‌شود.

۵. بی‌انگیزگی و دلسردی

بی‌انگیزگی و دلسردی از کار موضوعی است که مدیران را از دیرباز به چالش کشیده است و همیشه این سؤال‌ها مطرح است که چرا برخی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی‌علاقگی به کار چیست؟ چه عواملی در تقویت روحیه و ایجاد علاقه به کار و برانگیختن حس وظیفه‌شناسی کارمندان مؤثر است؟ آیا پاداش مادی در افزایش کارآیی کارمندان مؤثر است؟ و اهمیت آن از پاداش‌های غیرمادی بیشتر است؟ و در نهایت این سؤال مطرح می شود که: سطح کارایی کارکنان را چگونه می توان افزایش داد؟

اگرمورد کم کاری یا در زمین ماندن کار وجود دارد، مشکل از جانب شخص شاغل است یا متوجه ساختار شغل می باشد و یا در مطابقت نداشتن هردوی آنها؟ حسب اینکه دلایل ضعف در انجام کار چیست، باید توجه خود را به مشخصات فرد انتخاب شده برای شغل یا ساختار شغل و یا هردوی آنها معطوف کرد.

انسان می‌خواهد که موردتوجه و احترام دیگران قرار گیرد و از موقعیت اجتماعی مناسبی برخوردار بوده و اطرافیان قدر و منزلت برای وی قائل شده و او را با ارزش بشمارند. حال با عنایت به موارد طرح شده می‌بینیم حراستی‌ها بیشتر در معرض آسیب دیدگی قرار دارند.

علل دیگر بی انگیزگی در کار

- **بی انگیزگی ناشی از فقدان هدف:** هدف باعث می شود که کارمند حراست برای خود برنامه‌ریزی کند. داشتن هدف، به خصوص هدفی که با نیازها، علایق، و توانایی‌های نیروی حراستی مطابقت داشته باشد باعث به وجود آمدن انگیزه بالای کار می‌شود. به همان ترتیب اهداف نامشخص موجب بی‌برنامگی و رکود کار می‌گردد.

- **غیر مؤثر بودن کار:** وقتی کارمند احساس می‌کند که نمی‌تواند منشأ اثر شود به ویژه کارمندان حراستی که با انگیزه‌های عقیدتی وارد کار شده و آرمان آنها انجام خدمت بیشتر برای نظام مقدس جمهوری اسلامی است در این صورت انگیزه کار را از دست می‌دهند.
- **عدم وجود سیستم نظارتی**

وقتی کارمند احساس می‌کند هیچ نظارتی بر کارهای ایشان صورت نمی‌گیرد و تشویق و تنبیهی هم در کار نیست خود بخود انگیزه مثبت خود را از دست می دهد.

- **نادیده گرفته شدن:** وقتی کارمند احساس می کند که تلاش‌های وی به نام فرد یا افراد دیگر زده می شود و هیچ تقدیری از وی به عمل نمی‌آید انگیزه کاری خود را از دست می‌دهد.
- **استرس‌های شغلی:** همیشه مشکلات، کارشکنی‌ها، بی توجهی به نظرات و فشارهای مختلف و مضاعفی بر مجموعه حراست اعمال می‌شود. که تأثیر مستقیم در کاهش انگیزه کاری نیروهای حراستی دارد حتی بعضاً محتوای این معضلات شغلی که بسیار گسترده و متنوع می‌باشند موجب درهم ریختگی و آشفتگی هویت در فرد می‌شود و تبعات سوئی را در حیات فرد بوجود می‌آورد لذا برای ایجاد انگیزه و تقویت آن دو روش را باید اتخاذ کرد:

۱- با حمایت‌های مادی و معنوی از طریق حراست کل

۲- با توجیه پرسنل حراستی به رعایت چند روش عملی به شرح ذیل:

الف) ایجاد دورنمای مثبت در خود. انسان وقتی مثبت باشد همانند آهن‌ربا دیگران را به خود جذب می کند وقتی ابتدا به ساکن در مورد افراد دیگر نیز نگرش مثبت داشته باشد احساس خوبی نسبت به خود پیدا خواهد کرد.

ب) حراستی‌ها باید همیشه آماده تغییر کردن باشند برای این که از انگیزه هایی در سطح بالا برخوردار شوند. باید باور کنند هیچگونه مانعی نیست که نتوان با انعطاف پذیری، خلاقیت و اراده بر آن غالب شد.

ج) در خودشان اعتماد به نفس ایجاد کنند و آن را پرورش دهند. به خاطر داشته باشند که دارای قدرتی هستند که می‌توانند بر دنیای اطراف خود تأثیر بگذارند.

د) عملکرد مطلوب را تقویت کنند. بهترین راه برای تغییر رفتار و ایجاد انگیزه این است که کارمند شواهدی را دریابد که نشان دهد در کار خود موفق بوده و کارهایی که انجام می‌دهد مورد پشتیبانی نظام و خشنودی خداوند است.

ه) حراستی‌ها باید از "ضعف" به "قدرت" حرکت کنند. وقتی فردی در شغل خود به هدف مورد نظر نزدیک شد با تقویت و تشویق می توان او را به سوی هدف اصلی خود با انگیزه‌تر کرد.

و) باید پرسنل حراستی را توجیه کرد که تعلل و طفره رفتن را متوقف کنند. برای کسب موفقیت به بهترین وجه تا جایی که ممکن است کارها را به کوچک‌ترین و مشخص‌ترین بخش‌ها تقسیم کنند و به عوامل دیگری غیر از آن توجه نکنند و جدی باشند.

ز) باید این پرسنل را توجیه نمود تا بر اهداف خود متمرکز شوند. افراد هنگامی که انرژی و وقت خود را در جهتی مشخص صرف می‌کنند دستاوردهای بسیاری خواهند داشت.

- **کاهش اعتماد به نفس و تأثیر مهم آن در بهداشت روانی:** برخورداری از عزت نفس بالا از عوامل مهم بهداشت روانی و عزت نفس پایین از عوامل مؤثر در اختلالات روانی نیروهای حراست می باشد.

از متغیرهایی که در ارتباط با عزت نفس تأثیر پذیری بالایی دارند می‌توان به امنیت شغلی و پیشرفت کار و خلاقیت‌ها اشاره کرد. عزت نفس قسمتی از شخصیت هر فرد را تشکیل می‌دهد که در اثر توجه بیشتر مسؤولین به کارکنان حراست قابل تقویت است. برعکس، خرد کردن شخصیت کارکنان حراستی و کم بها دادن به آن‌ها موجب افت عزت نفس و تبعات ناشی از آن می‌شود که ضررهای عمده ای را بر تشکیلات حراست وارد می‌کند.

باید توجه داشت که هر اندازه صفات شخصیتی سالم و بالاتری داشته باشیم، به همان اندازه در کار و شغل خود موفقیت بیشتری داریم. به طوری که گفته شد یکی از صفات شخصیتی «عزت نفس» است. عزت نفس یعنی نظر مثبت و احترام آمیز شخص درباره خودش. کسی‌که قدرت خلاقیت درونی و ارزش‌های وجودی خویش را باور دارد هرگز در برابر مشکلات سر فرود نخواهد آورد. چنین شخصی نقاط ضعف خود را می‌شناسد و از رویارویی با حوادث آینده ترس به دل راه نمی‌دهد.

- **تأثیر منفی محیط کاری:** تلاقی محیط کاری با کارکنان حراستی و خرده فرهنگ‌های نا مطلوب جا افتاده در محیط کاری حتی در صورت غلط بودن، کارکنان حراستی را به چالش می‌کشاند.

"احساس ارزشمندی" زمانی تولید می شود که کارمند حراست خود را همسو با ایده‌ها و رفتارهای عموم

کارکنان نشان دهد و در صورت مقابله یا استنکاف از هم‌رنگ شدن، کارمند احساس تنهایی خواهد کرد. چرا که در بین کارمندان غیر حراستی پذیرفته نمی‌شوند. برخورد با چنین شرایطی بسیار سخت بوده و لازم است کارمندان حراستی تحمل چنین وضعیتی را داشته و در برخورد با چنین چالش‌هایی کمترین هزینه را پرداخت نمایند. اگر جو محیط قوی باشد احتمال این که اثرات خود را روی کارمند حراستی بگذارد بیشتر است و بازخورد موضوع، این نیروها را متأثر خواهد ساخت و احتمالاً تغییراتی در رفتار و تفکر و حتی شخصیت نیروهای حراستی بوجود خواهد آورد. نیروهای حراستی باید بتوانند ضمن حفظ شأن و وقار خود، رابطه ای محبت آمیز با همکاران غیر حراستی ایجاد کنند و با شخصیت سالم خود و یافتن جاذبه‌های جدید و صحیح، فرهنگ محیط را تغییر دهند و گرنه تحمیل کردن شرایط جدید برای کارکنان نیز مشکل ساز بوده و یقیناً برای آنان غیر قابل تحمل و رنج آور خواهد بود.

فصل دوم

معرفی آسیب‌های احتمالی در مشاغل حراستی

الف)آسیب‌های شغلی

ب)آسیب‌های سیاسی- امنیتی

ج)آسیب‌های جسمی

د) آسیب‌های روحی و روانی

ه) آسیب‌های معنوی

و)آسیب‌های خانوادگی

الف) آسیب‌های شغلی

آسیب‌های شغلی از مهم‌ترین آسیب‌هایی است که ممکن است به واحدهای مختلف حراست‌ها در مرکز و استان‌ها عارض گردد. این آسیب‌ها بنا به ماهیت شغل حراست در صورت عدم دقت و توجه در فرایندهای کاری و همچنین عدم شناخت آسیب‌ها بروز می نماید و دارای انواع مختلفی است که بعضاً متناسب با نوع کار و شرایط در هر سازمان متفاوت است. آسیب‌ها قابل پیش‌بینی و پیشگیری هستند مشروط بر اینکه آنها را بشناسیم و راهکارهای پیشگیرانه را به کار بندیم. برخی از آسیب‌های شغلی احتمالی مشاغل حراست عبارتند از:

- **پرداختن به وظایف غیر ذاتی و انحراف از اهداف**

یکی از آسیب های جدی در فعالیت‌های حراست، ضعف در انجام وظایف ذاتی حراست و پرداختن به اموری که اصلاً ارتباطی به کار حراستی ندارد یا چندان مرتبط نیست. اگر مدیر یا مسؤول حراست در یک واحد حراستی از وظایف اصلی و بر نامه‌ریزی کاری ابلاغی بر مبنای وظایف فاصله گرفت و به کارهای غیر وظیفه پرداخت هم به خود آسیب می‌زند و هم به جایگاه حراست. نمونه متعددی طی سال‌های گذشته وجود داشته که حراست برخی از دستگاه‌ها وظایف بخش‌های دیگر از جمله گزینش، امور اداری، بازرسی و رسیدگی به شکایات و ... را انجام داده است. به عنوان مثال: تعیین صلاحیت کارکنان بدو ورود به هر دستگاه اجرایی از وظایف قانونی واحدهای گزینش دستگاه است و هیچ ارتباطی به نهاد حراست ندارد. به همین منظور گزینش بر مبنای قانون

اختیار دارد تا از مرکز اسناد وزارت اطلاعات نیز راساً استعلام نماید. اما گاهی مشاهده شده است که حراست این کار حجیم را تقبل نموده است. این اقدام نه تنها بهره‌برداری برای حراست ندارد بلکه بعضاً به علت حجم زیاد مانع از انجام کار اصلی خود حداقل در بخش تعیین صلاحیت می‌شود. در صورتیکه امور تعیین صلاحیت در حراست باید منحصر به کاندیداهای تصدی مشاغل حساس، مأموریت‌های خارج از کشور کارکنان، مترددین به اماکن و تأسیسات حفاظت شده و پیمانکاران و مشاورینی باشد که دسترسی به اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده دارند.

- **بروز اختلافات**

یکی از آسیب‌های موجود در برخی از حراست‌ها و در مقاطع زمانی مختلف، بروز اختلافات میان مدیر کل حراست با واحدهای زیر مجموعه حراست به ویژه با معاون حفاظت پرسنلی است. با توجه به اینکه مدیر کل حراست، خود را منصوب بالاترین مقام دستگاه می‌داند، به صورت طبیعی به دنبال این است که مدیریت خود را بر همه واحدهای حراست اعمال نماید و با معاون حفاظت پرسنلی نیز همانند سایر معاونین حراست رفتار می‌نماید. از طرفی دیگر، معاون حفاظت پرسنلی نیز چون منصوب وزارت اطلاعات می‌باشد در برخی از دستگاه‌ها با مدیر کل حراست هماهنگ نبوده لذا هر کدام با توجه به اختیارات قانونی که بر اساس ماده واحده مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام و آیین نامه اجرایی قانون حراست‌ها ابلاغی سازمان امور اداری و استخدامی دارند، بدون توجه به شرایط موجود و تبعات سوء استفاده ناشی از اختلافات در صدد اثبات دیدگاه‌ها و نظرات خود می باشند. این اختلافات بعضاً آنچنان شدت می‌گیرد که در تمام فعالیت‌های حراست از جهات کمی و کیفی اثر نامطلوب گذاشته به طوری که باعث ناراحتی و نارضایتی کارکنان حراست و مدیران دستگاه مربوط میشود و حتی در برخی موارد منجر به دخالت بالاترین مقام دستگاه همچنین پیگیری وزارت اطلاعات برای تغییر و جابجایی مدیر کل حراست یا معاون حفاظت پرسنلی می‌گردد.

- **منفی نگری**

یکی از آسیب‌ها برای برخی از مشاغل به ویژه حراست، عارضه ایجاد نگرش منفی است. اگر مدیران و کارکنان حراست دچار این عارضه گردند، نقاط قوت عملکرد دستگاه متبوع و مدیران و کارکنان آن دستگاه را نمی بینند و بالتبع این نقاط را منعکس نمی کنند به تعبیر دیگر نگرش فوق سبب می شود تا کارکنان حراست به دنبال مچ گیری باشند نه پیشگیری. از آن بدتر، چه بسا این عارضه موجب شود که از نقاط قوت هم برداشت منفی داشته باشند. به نحوی که کارهای مثبت دیگران در سطوح سازمان را با تلقی نادرست از آنها به عنوان

اقدامات ناشایست تحلیل نمایند. منفی نگری آسیبی است که سبب از دست رفتن اعتماد یا کاهش اعتماد مدیران و سلسله مراتب سازمانی به حراست می‌شود زیرا در مواجه با دیدگاه منفی (غیرواقعی و بدون ادله مثبته و مستندات) حراست نسبت به یک فرد یا موضوع، این احتمال را می دهند که نظر حراست در رابطه با سایر افراد یا موضوعات نیز به همین صورت باشد.

- **روز مرگی و غفلت از تهدیدات**

سرگرم شدن به امور جاری و عدم توجه به آینده سبب می‌شود برخی از مدیران و کارکنان حراست تنها به امور جاری بپردازند و استراتژی و برنامه‌ای مشخص برای آینده نداشته باشند و با توجه به اینکه حراست‌ها دارای ارباب رجوع هستند و انجام مستمر بخشی از کارهای آن برای خدمات دادن به ارباب رجوع اجتناب ناپذیر است باید به گونه ای اقدام نمایند که همه توان خود را مصروف کارهای جاری نکنند. نتیجه غفلت از آینده باعث می‌شود تهدیدات به موقع شناسایی و پیش بینی نشود و از به فعلیت در آمدن آن پیشگیری نگردد. با اینکه اساساً آینده با عدم قطعیت همراه است اما رگه‌هایی از اطلاعات و واقعیات که در گذشته و حال ریشه دارند، می‌توانند ما را به آینده رهنمون سازند. فلسفه بدبینی به طور بی‌مقدمه این اعتقاد بی‌اساس و غیر قابل قبول را طرح می‌کند که ما نمی‌توانیم چیزی درباره آینده بدانیم و بنابراین نمی‌توانیم در واکنش به آن کاری انجام دهیم یا به تحولات آینده شکل دهیم. در واقع این دیدگاه اصل غافلگیری را پذیرفته است.

- **سوء استفاده از موقعیت شغلی**

ماهیت کاری حراست‌ها ایجاب می‌نماید که مسؤولین، کارشناسان و سایر کارکنان حراست به پرونده مدیران ارشد، اطلاعات، اسناد، اموال، امکانات و ... دسترسی داشته باشند لذا زمینه و احتمال هر گونه سوء استفاده وجود دارد لیکن بر اساس اعتمادی که در بدو اشتغال و انتصاب به کارکنان حراست شده است بایستی مواظبت نمایند تا به صورت خود آگاه و ناخود آگاه دچار چنین خطا و تخلفی نشوند. کارکنان حراست باید مواظب باشند که مورد استفاده ابزاری برای سوء استفاده دیگران نیز قرار نگیرند. چه بسا ممکن است افرادی با هدف سوء استفاده شخصی و با لطایف الحیل با حراست‌ها ارتباط برقرار کرده و بخواهند به منفعت شخصی خود دست یابند. آمار و اطلاعات در زمینه های مختلف اقتصادی اعم از پولی و مالی در اختیار، فرم‌ها و مدارک خام دستگاه‌های دولتی، اوراق بها دار، مجوزهای کارت های شناسایی، شناسنامه، گذرنامه و ... همچنین امکان اعمال نفوذ در مناقصه‌ها، مزایده‌ها، پرونده‌های مالیاتی، گمرکی، استفاده از رانت موجود در دستگاه‌ها و ...، نمونه هایی از دسترسی‌ها و امکانات در اختیار حراست‌ها می باشد که زمینه سوء استفاده را فراهم می نماید.

- **بی‌انگیزگی در کار**

بی‌انگیزیگی در انجام وظایف فرد شاغل در حراست آسیب مهمی به شمار می‌آید که برطرف نمودن آن در مدیریت ضروری است. داشتن انگیزه در کار حراست به دلیل محدودیت‌هایی که برای شاغل در آن نسبت به سایر مشاغل ایجاد می‌شود یکی ازشروط لازم در فعالیت در این حرفه است. اگر فردی انگیزه لازم برای کار در حراست نداشته باشد و با هدف خدمت به نظام و انقلاب اسلامی، خدمت به مردم، پاسداری از خون شهداء، صیانت از دستاورد های انقلاب اسلامی این شغل را انتخاب نکرده باشد، به طور قطع در کیفیت کاری او اثر منفی خواهد گذاشت و باعث افت کیفی اقدامات او خواهد شد. علاوه بر آن انگیزه قوی خدمت با اهداف فوق، خود عامل بازدارنده از بسیاری از مشکلات بعدی است.

- **احساس کبر و غرور و برخوردهای آمرانه**

کبر و غرور که از خصلت‌های شیطانی است، ممکن است عارض انسان شود. بروز و ظهور این خصلت در افراد شاغل در مشاغل حراست و حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی نیز محتمل است. برخی از مدیران یا کارکنان، به ویژه حراست‌ها احتمال دارد ناخود آگاه به دلیل نوع دسترسی‌های خاصی که به اطلاعات می‌یابند و اختیاراتی که بنا به وظیفه کاری دارند، دچار کبر و غرور شوند. به عنوان مثال این احساس غلط که فرد چون تخلفات دیگران را می‌داند و می‌تواند در خصوص دیگران نظر صلاحیتی دهد یا به همه اطلاعات سازمان دسترسی و همه امکانات را در اختیار دارد، به بالاترین مقام سازمان بی‌واسطه دسترسی و اثر گذاری و با دستگاه امنیتی و سازمان-های نظامی و انتظامی ارتباط دارد و... پس یک برتری نسبت به سایر کارکنان دارد. همین موضوع ممکن است در برخورد فرد با دیگران اثر بگذارد و یک حالت خود برتر بینی در او ایجاد شود و برخورد با زیر دستان و ارباب رجوع آمرانه گردد. چنانچه این معضل اخلاقی در شاغلین حراست عارض شود نتیجه این رفتار غلط، نارضایتی و فاصله گرفتن کارکنان از حراست خواهد شد.

- **افشاء اسرار**

بر مبنای اعتمادی که مردم و حاکمیت به مراکز امنیتی و حراستی دارند، مدیران و کارکنان حراست باید حافظ اسرار مردم، سازمان و نظام باشند. کارکنان حراست باید به دلایل شرعی، قانونی و اخلاقی مانع از افشاء غیر مجاز اسرار شوند. کم توجهی، بی دقتی و کاهش حساسیت لازم، موجب افشاء اسرار مردم، سازمان و نظام برای افراد غیر مجاز خواهد شد و یکی از آسیب‌های جدی در حوزه کاری حراست به شمار می رود. امام خمینی (ره) در رابطه با حفظ امانت و اسرار و حیثیت مردم فرموده‌اند: «هرکس در هر جا هست و هر جا خدمتی می‌کند

یکی از اموری که بسیار برای او لازم است امانت است، امین باید باشد. اگر خدای نخواسته در یک گروهی اشخاص غیر امن و اشخاص خائن پیدا بشود، یک وقت می‌فهمیم که تمام آن گروه را اینها به بدنامی کشیدند یا به فساد. از امور لازم، امانت است در امور. برای بازرس‌ها امانت از امور بسیار لازم است. آنهایی که در شغل بازرسی هستند آنها باید امین باشند و مطلبی که دست آنها می‌آید به احدی غیر از آن جایی که باید گفته بشود، نگویند. عِرض مردم، حیثیت مردم از اموری است که خدای تبارک و تعالی درباره او بسیار تاکید کرده است و اسلام درباره او پافشاری کرده است. قاضی‌های محترم دادسرا ها و سایر جاها، کسانی که متکفل قضا هستند یا بازرسی هستند در هر جا که هستند اینها باید امین باشند و انشاءالله هستند و باید مطالبی که از اشخاص، آنها که سر و کارشان با حیثیات مردم است، با جان مردم است با ناموس مردم است، اگر بنا باشد که به غیر آن راهی که خدا تعیین کرده است یک راه دیگر بروند و خدای نخواسته افشاء اسرار مردم را بکنند و لو یک انسانی باشد معصیت کار، آن را افشاء بخواهند بکنند الا آنهایی که معصیت را علنی می‌کنند، آنها دیگر احترامی ندارند در اسلام.آن کسی که علناً آمده است در خیابان و کار خلاف می‌کند، این دیگر احترام ندارد اما آنهایی که تحفظ می‌کنند بر این مسائل، در خلوت یک کار خلاف می‌کنند، بر فرض این که شما مطلع شدید، جایز نیست برایتان که این را افشاء کنید حتی برای برادرتان، حتی اهل منزلتان، بنابراین از امور مهمی که باید مراعات کنند این است که امین باشند.در آن امری که به آنها محول شده است و این طور نباشد که سازمانی باشد برای بازرسی و آن وقت خودش معصیت خدای ناخواسته بکند و افشاء کند اسرار مردم را و همان جایی که باید گزارش بدهد بیش از او تعدی به هیچ وجه نباید بکند».

اطلاعات شخصی کارکنان بنا به ضرورت کاری در اختیار حراست است، بایستی کاملاً محرمانه و محافظت شوند. اگر در این رابطه کم توجهی شود موجب بروز مشکلات حیثیتی و بروز گرفتاری برای افراد خواهد شد.که جبران آن مشکل یا غیر ممکن است.

- **بی‌برنامه‌گی**

نداشتن برنامه کاری بلند مدت و کوتاه مدت برای حراست‌ها آسیب جدی است زیرا بدون داشتن برنامه نمی توان از همه توان نیرو ها و امکانات در اختیار، بهره مناسب را گرفت و دچار روز مرّه گی و انحراف از وظایف ذاتی خواهد شد. نداشتن برنامه باعث افت کیفیت کارها خواهد شد چرا که در حالت روز مره، اصول علمی استفاده نمی‌شود یا کم استفاده می شود اما سازمان‌ها و واحدهایی که دارای برنامه و راهبرد مشخص هستند

قطعاً در تدوین استراتژی و راهبردها به جوانب مختلف و اصول علمی مترتب بر انجام کار توجه شده داشته لذا آینده را پیش بینی و بر آن اساس حرکت خواهند کرد.

- **کم کاری و عدم استفاده از فرصت خدمت به نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و مردم**

یکی دیگر از آسیب‌هایی که می‌توان برای حراست نام برد، کم کاری است. با این توضیح که ممکن است مدیر یا مسؤول و حتی کارشناس بخش های مختلف حراست قدر فرصت خدمتی که در این جایگاه مهم و تأثیر گذار به دست آورده اند را ندانند و به طور کامل و مناسب از این فرصت استفاده ننمایند. جایگاه حراست می‌تواند در تحقق اهداف دستگاه اجرایی و پیشگیری از وقوع تهدیدات برای آن دستگاه بسیار تأثیر گذار باشد مشروط بر این که مدیر و کارکنان حراست قدر این فرصت خدمت را بدانند و با انگیزه و پر نشاط بر اساس برنامه مدون به صورت جهادی و با همت مضاعف کار کنند. اگر بخواهند رفع تکلیفی فعالیت نمایند، نتیجه نخواهند گرفت. لازم است کارکنان حراست کیفیت و بهره وری کار خود را بالا ببرند. به عنوان نمونه حراست در موضوع مبارزه با مفاسد اداری و مالی که چندین سال است دغدغه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و مطالبه به حق ایشان و مردم است و در قوانین بازرسی کل کشور و ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد به صراحت وظیفه‌مند شده است و عضو اصلی کار گروه مقابله با مفاسد دستگاه متبوع می باشد باید بتواند سهم قابل توجهی در این مبارزه داشته و نقش برجسته‌تری ایفاء نماید. سستی، تنبلی و کم کاری در حراست تبعات سوء و بعضاً جبران ناپذیری برای دستگاه مربوط و چه بسا برای کشور بر جای خواهد گذاشت. با توجه به این که کار کردن در همه بخش‌های حراست از حساسیت خاصی برخوردار است. اگر در بخش حفاظت پرسنلی کم کاری شود آسیب آن متوجه سرمایه‌های انسانی آن دستگاه خواهد شد و امکان نفوذ عناصر ناباب و مفسد در مشاغل حساس ایجاد خواهد شد. به دلیل عدم اشراف اطلاعاتی به فرایند های کاری، امکان پیشگیری از آسیب‌ها و تهدیدات یا ممانعت از ادامه آسیب‌ها به دست نخواهد آمد. اگر در بخش حفاظت اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده کم کاری شود آسیب آن متوجه اطلاعات طبقه‌بندی شده خواهد بود و موجب دسترسی افراد غیر مجاز یا افشاء اسناد و اطلاعات شده و تبعات سوئی برای افراد، دستگاه اجرایی و بعضاً برای کشور و امنیت ملی خواهد شد. اگر در بخش حراست فیزیکی کم کاری شود آسیب آن متوجه اماکن، تأسیسات و اموال دستگاه خواهد بود و ضریب حفاظتی پایین خواهد آمد و موجب خسارت برای بیت‌المال خواهد شد. برخی اوقات کم کاری در بخش فیزیکی موجب بروز تبعات امنیتی (بمب گذاری، ترور و خرابکاری) می‌شود. اگر در بخش حفاظت فناوری اطلاعات کم کاری شود آسیب آن متوجه اطلاعات یا داده‌های دیجیتال، بانک اطلاعاتی، شبکه‌های رایانه ای و رایانه‌های دستگاه خواهد

شد که بعضاً جبران ناپذیر است. اگر در آموزش کم کاری شود یکی از اصلی‌ترین اقدامات پیشگیرانه به درستی یا به صورت کامل انجام نخواهد شد و مدیران و کارکنان دستگاه نسبت به تهدیدها آشنایی لازم را به دست نمی‌آورند و در مواجهه با تهدیدها آسیب پذیر می‌شوند و در مقابل توطئه‌ها نمی توانند آگاهانه تدبیر نمایند و ممکن است ناخود آگاه در دام دشمنان و افراد سود جو قرار گیرند. حضرت امام خمینی(ره) در باب کم کاری فرمودند: من امیدوارم که با همت همه آقایان و هر کسی در هر قشری که هست، آن قشر و آن اشخاص باید در محلی که هستند کارهایشان را موافق با اسلام کار بکنند. همین امروز به من گفتند که بسیاری از ادارات هست که کم کار می‌کنند و اهمال می‌کنند در کارهایشان. خوب، این اشخاصی که در ادارات حالا کم کار می‌کنند که شاید یک قدری هم عادت از سابقشان باشد، اینها برایشان مشروع نیست که اجرت بگیرند از اداره، اجرت وقتی است که کار در مقابلش باشد و ما به دولت می‌گوییم که اشخاصی که کم کار می کنند به اندازه‌ای که کم کار می‌کنند اجرت از ایشان کسر بگذارد و ندهند به این ها. کسی که می‌آید آن جا می‌نشیند و سیگار می‌کشد و در آخر ماه، چند هزار تومان می‌خواهد، او نباید بگیرد. اینها باید متوجه باشند که مملکت حالا مال خودشان است، باید کار بکنند. هرکسی در هر محلی هست باید کار بکند تا چرخهای مملکت راه بیفتد و تحولی باید پیدا بشود در این ادارات.

- **کاهش حساسیت نسبت به رعایت ملاحظات حفاظتی اسناد طبقه‌بندی شده**

شاغلین در حراست به دلیل سر و کار داشتن دائم با اسناد و مطالب طبقه‌بندی شده در پرونده‌های حفاظتی پرسنل یا بولتن‌های خبری، تصاویر، فایل‌های اسناد و مدارک راجع به موضوعات مختلف، مکاتبات اداری طبقه-بندی حفاظتی، همچنین بیان، استماع و رؤیت اطلاعات طبقه‌بندی شده مربوط به کشور، سازمان و افراد ممکن است در طی گذشت زمان و اشتغال طولانی ناخود آگاه حساسیت شان نسبت به رعایت ملاحظات حفاظتی اسناد و مدارک فوق یا مطالب دارای طبقه‌بندی حفاظتی کاهش یابد و بعضاً به طور ناخود آگاه باعث افشاء مطالب نزد افرادی که ضرورتی برای اطلاع آنها نبوده می شوند.

- **فرصت طلبی با استفاده از موقعیت شغلی**

آسیب مهمی که ممکن است عارض یک حراستی شود این است که در جایگاه شغلی حراست برای خوش آمد دیگران وظایف سازمانی‌اش را به درستی انجام ندهد تا به زعم خود موقعیت و جایگاه مناسب‌تری به دست آورد. در برخی موارد اندک ممکن است مدیر یا کارشناس حراست با این هدف که به جایگاه بالاتر اداری ارتقاء یابد بدون در نظر گرفتن مسؤولیتی که به عنوان امانت به او سپرده شده با محافظه‌کاری وظایف خود را آن طور

که باید، انجام ندهد و با اغماض نسبت به برخی از مسائل سعی کند وضعیت موجود را گُل و بلبل نشان دهد و واقعیات را منعکس ننماید یا بخشی از آن را نادیده انگارد. ساز و کارهای موجود در رابطه با پیگیری تخلفات، اعلام نظرهای کارشناسی راجع به موضوعاتی در خصوص افراد، تردد افراد، نظارت‌هایی که باید در زمینه‌های مختلف اعمال نمایند نظیر ورود و خروج کالا، تجهیزات، مواد و... از انجام وظایف خود سر باز می‌زنند یا ضعیف و منفعلانه برخورد می کنند این شیوه و روش، موجب آسیب جدی به کار و جایگاه حراست خواهد شد. البته به ندرت وجود دارد ولی یک مورد هم برای حراست زیاد است.

- **نداشتن امنیت شغلی کارکنان و مدیران حراست**

از جمله آسیب‌های مهم دیگر برای مدیران و مسؤولان و بعضاً کارشناسان حراست، بالا نبودن امنیت شغلی آنان است، چرا که با تغییرات مدیریتی در دستگاه‌های اجرایی یکی از آسیب پذیر ترین جایگاه‌های شغلی، جایگاه حراست است. معمولاً مدیران پس از انتصاب، سراغ اولین جایی که می روند حراست است، مدیر حراست منصوب مدیر قبلی را بدون اینکه آشنایی نسبت به توانمندی و ویژگی‌های آن به دست آورند درصدد تغییر وی بر می‌آیند تا فردی که مورد اعتماد شخصی خود هست را به کار گیرند. همین مسأله باعث می‌شود تا امنیت شغلی مدیران حراست در تغییرات مدیریتی کاهش یابد. همین آسیب در زیر مجموعه برخی از حراست‌ها نیز ایجاد می‌شود. بعضاً مدیر کل حراست پس از انتصاب اقدام به تغییر معاونین، رؤسای ادارات و بعضاً کارشناسان می‌نماید بدون این که به توان و تجربه چندین ساله آنان و آموزش‌هایی که دیده اند، دسترسی و اطلاعاتی که داشتند، توجه شود. با این عمل نه تنها حراست از ادامه خدمت افراد توانمند محروم می‌شود بلکه باعث سرخوردگی و بی‌انگیزه شدن آنان حداقل نسبت به کارهای اینچنینی می‌شوند.آسیب دیگر حراست در مباحث نیروی انسانی حراست، انتقال نیروهای آموزش دیده، توانمند و با تجربه به واحدهای دیگر سازمان است. نیروهای حراست به دلایل مختلف بنا به علاقه و درخواست خود یا به دلیل الزام سازمانی به مشاغل غیر حراستی منتقل می‌شوند حال آن که حراست‌ها در جذب نیروهای کار آمد با مشکلات جدی روبرو هستند. علی رغم این مشکلات، اجازه داده می‌شود برخی نیروهای متخصص حراستی به راحتی جابجا شوند و این موضوع می‌تواند برای ادامه کار آن حراست اخلال ایجاد کند. تغییرات پی در پی در مدیریت برخی حراست‌ها باعث می شود سلیقه‌های مختلف بر مجموعه اعمال شود. هر مدیر جدیدی که می آید می‌خواهد با دیدگاههای خاص خود ناشی از تجارب قبلی که در مشاغل قبلی‌اش داشته است، مدیریت نماید. افرادی که از دستگاه‌های لشگری (سپاه، ناجا و ...) منصوب می‌شوند نظرات و روشهای خاص خود را دارند. افرادی که از وزارت اطلاعات در این جایگاه قرار می‌گیرند

دیدگاه و روش دیگری به کار می‌گیرند، کسانی هم از واحد های غیر نظامی و غیر امنیتی مسؤولیت می‌گیرند به گونه‌های مختلف دیگر عمل می‌کنند. این وضعیت در صورتی که بدون آموزش بدو ورود به حراست و هدایت از سوی سازمان حراست کل کشور انجام شود، در عمل به کار و کارکنان آسیب خواهد زد. بعضاً هم مواردی داریم که پیگیری‌های برخی از مدیران یا کارشناسان حراست در انجام وظایف در حوزه‌های مختلف به عنوان مثال: تلاش حراست برای ممانعت از ارتقاء کارکنان دارای سوابق یا ناصالح به پست های مدیریتی و حساس، پیگیری سوء استفاده‌ها یا رانت خواری برخی افراد و ... اقدامات حراست برای جلو گیری از آن تخلفات به مذاق سلسله مراتب سازمانی خوش نمی‌آید به همین دلایل اما با بهانه‌های اداری در معرض تغییر و جابجایی قرار می‌گیرند.

- **پایین بودن سطح علمی و تخصص لازم**

آسیب دیگری که می‌تواند عارض حراست شود، پایین بودن سطوح علمی و دانش تخصصی برخی مدیران و کارکنان حراست‌ها نسبت به فرایندهای تخصصی سازمان مربوط می‌باشد. این مسأله باعث می‌شود حراست نتواند آسیب‌های محیط خود را از منظر حراستی و حفاظتی بشناسد و تحلیل درستی از مسائل داشته باشد. حتی ممکن است در مواردی به دلیل نداشتن علم و تخصص لازم یا عدم بکارگیری افراد متخصص برای آسیب‌شناسی یا پیگیری گزارش‌های واصله، نتواند به وظیفه خود به خوبی عمل کند و امکان رصد آسیب‌ها را نداشته باشد. حراست‌ها در این مقطع زمانی باید تخصصی باشند و بتوانند در امور تخصصی دستگاه مربوطه نظر مشورتی و کارشناسی بدهند و ملاحظات حفاظتی در این امور را منعکس نمایند. این مهم، مستلزم داشتن علم، دانش و مهارت لازم است. همچنین در حوزه حفاظت فناوری اطلاعات ضرورت دارد شاغلین در این حوزه دارای تخصص علوم رایانه باشند که بتوانند وظایف نظارتی خود را بر امنیت شبکه‌ها و داده‌ها به درستی، کامل و به موقع انجام دهند. از طرف دیگر بتوانند شبکه اتوماسیون حراست را که می‌بایست مجزا از شبکه‌های سازمان باشد، مدیریت و راهبری نمایند. در حوزه حفاظت الکترونیک نیز وجود نیروهای متخصص در این زمینه لازم است تا بتوانند فرایند کار را از مرحله نیازسنجی تا مراحل دیگر از جمله: امکان سنجی، طراحی، انتخاب نوع تجهیزات، نظارت بر خریدکالا، نظارت بر اجرا و بهره برداری پیگیری و انجام دهند.

- **عدم توجه به قوانین، مقررات و اعمال نظر شخصی**

اعمال سلیقه شخصی در انجام امور حراست به ویژه در بخش حفظت پرسنلی می تواند تبعات سوئی در بر داشته باشد. چنانچه مدیر یا کارمند حراست قوانین، مقررات و ضوابط موجود و ابلاغی را در فرایندهای کاری نادیده گیرد و بر حسب سلیقه شخصی اقدامی را انجام دهد منجر به تضییع حقوق افراد یا دستگاه مربوطه، افشاء اطلاعات و شیوه‌های کاری و ... خواهد شد. البته نظر کارشناسی با سلیقه شخصی متفاوت است. گاهی کارشناس حراست در بخش‌های مختلف به یک نظر کارشناسی می‌رسد و بر آن با ادله متقن اصرار می ورزد. این نظر کارشناسی هیچ اشکالی ندارد بلکه لازم و ضروری است زیرا حاصل تجارب ارزنده، تخصص و بررسی‌های کارشناسی است اما گاهی ممکن است یک مدیر یا کارشناس نه با کارشناسی بلکه به دلایل شخصی و غالباً بر اساس منافع شخصی یا هوای نفسانی سعی در اعمال سلیقه در امور دارد که این روش به عنوان یک آسیب جدی مطرح خواهد بود.

- **متأثر بودن از جریانات و باند های قدرت در سازمان**

در برخی از دستگاه‌های اجرایی یا واحدهای تابعه نظیر سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات تحت پوشش جریانات و باندهای قدرتی وجود دارند که به تدریج ایجاد شده‌اند.
چنانچه مدیر حراست وارد این جریانات یا باند های قدرت گردد به اهداف و کارکردهای حراست آسیب جدی وارد خواهد شد زیرا استقلال خود را از دست داده و نمی‌تواند فرا بخشی نظر دهد، فرا بخشی اطلاع‌رسانی نماید و مستقل تصمیم بگیرد. وارد شدن در این جریانات یا باندهای قدرت، گرایش به آنها و تأثیر گذاری آنان در نظرها و دیدگاه‌های حراست را در پی خواهد داشت. چنین کارکردی اعتماد عمومی به حراست را کاهش خواهد داد. انتظار به حق کارکنان سازمان و اقشار مرتبط این است که حراست استقلال داشته و صرفاً بر اساس قوانین، مقررات و ضوابط انجام وظیفه نماید و به هیچ چیزی جزء منافع نظام مقدس جمهوری اسلامی نیاندیشد و در عمل نیز آن را به منصه ظهور بگذارد. اگر افراد کوچکترین رفتاری غیر از این را ببینند، اعتماد خود را نسبت به حراست از دست خواهند داد.

- **اغماض و سکوت در قبال تخلفات**

یکی از مهم‌ترین آسیب‌ها در حراست، نادیده گرفتن و سکوت در قبال تخلفات مدیران و کارکنان دستگاه متبوع است. بعضاً ممکن است مدیر حراست به دلیل وابستگی مالی و اداری به دستگاه متبوع و نیاز به امکانات دستگاه از قبیل اماکن مورد نیاز، خودرو، نیرو، بودجه، حقوق و مزایا، اضافه کاری و ... ملاحظه‌کاری نماید و

چشم خود و مجموعه حراست را به روی تخلفات ببندد. حراست‌ها به عنوان چشمان تیزبین و امین در دستگاه‌های اجرایی باید همه رفتارها را رصد و هرگونه نشانه ای از تخلف در حوزه‌های سیاسی، امنیتی، مالی و ... از هر کس و در هر سطح سازمانی را با دقت و به سرعت به وزارت اطلاعات اطلاع‌رسانی نمایند. مواردی هم که پیگیری آن از اختیارات حراست است بایستی با مستند سازی، گزارش‌های مستدل و قابل دفاع به لحاظ حقوقی تهیه و برای رسیدگی به هیأت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان یا کمیته‌های انضباطی کار ارسال نمایند. چنانچه مدیران حراست که به واسطه اعتماد وزارت اطلاعات و مسؤولین ذی‌ربط به آنان به ایشان مسئولیت را واگذار نموده‌اند در این رابطه کم کاری، اغماض یا سکوت کنند، نه تنها به وظیفه سازمانی خود عمل نکردند بلکه قطعاً در سطحی بالاتر به نظام و همه مردم خیانت کرده‌اند. وجود حراست باید برای متخلفین و کسانی که قصد تخلف در دستگاه‌های اجرایی دارند، موجب سلب آرامش آنان شود. متخلفین باید به گونه‌ای اشراف حراست را احساس نمایند که در صورت انجام کوچک‌ترین رفتار غیر قانونی، کج‌روی و تخلف، بدانند که چشمان تیزبین حراست به سرعت آن را دیده و به شدت ومتناسب با آن برخورد خواهد کرد.

ب) آسیب‌های سیاسی-امنیتی

یکی از تهدیدهای شغلی حراست و آسیب‌هایی که ممکن است عارض آن شود، آسیب‌های سیاسی- امنیتی است. گرفتاری کارکنان حراست‌ها در دام سازمان‌های جاسوسی و نفوذ سازمان‌های اطلاعاتی بیگانه، گروهها و جریانات سیاسی داخل کشور اعم از قانونی و غیر قانونی می تواند از مصادیق این تهدید باشد.

- **ورود به جریانات سیاسی و جانبداری از احزاب، گروه‌ها و جریانات سیاسی**

آسیب مهمی که ممکن است متوجه برخی از مدیران و کارکنان حراست‌ها شود، خطر گرایش به جریان سیاسی و حزبی است. لازم به توضیح است در اینجا ما از عضویت در احزاب، گروه‌ها و جریان سیاسی سخن نمی گوییم زیرا فرض بر این است که کارکنان حراست‌ها به دلیل ممنوعیت این موضوع، مبرا از آن هستند. در اینجا موضوع عبارت از گرایش یا تمایل به جریان سیاسی است. حتی قبح گرایش‌های حزبی در حدی است که به عنوان یک آفت می‌توان از آن برای حراست نام برد. با توجه به دسترسی‌هایی که حراست‌ها به اطلاعات، اسناد، امکانات، اموال، دستگاه‌ها و... دارند لذا حمایت‌های حزبی و سیاسی می‌تواند به عنوان یک رانت برای آن حزب و جریان سیاسی محسوب شود و نیروی حراستی با سوء استفاده از جایگاه شغلی که در حراست دارد به نفع یک گروه یا حزب و جریان سیاسی فعالیت نماید. علاوه بر آن باعث ایجاد تعصب گروهی و حزبی می‌شود و این

تعصبات جلوی واقعیات را گرفته و در اعلام نظرها، اطلاع رسانی‌ها، مشورت دادن‌ها و ... تأثیر خود را خواهد گذاشت و حراست را از اهداف خود منحرف و دور خواهد کرد.

- **تلاش سازمان‌های اطلاعاتی بیگانه برای ایجاد ارتباط با متصدیان مشاغل حساس**

سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه با شیوه‌ها و شگردهایی از قبیل مالی، تطمیع، آلودگی اخلاقی و ... درصدد ایجاد ارتباط با افراد شاغل در مشاغل حساس در دستگاه‌های اجرایی ، به ویژه حاکمیتی و از جمله واحدهای حراستی و حفاظتی می‌باشند. این گرفتاری را می‌توان غایت خیانت به کشور نامید. در این دام فرد به جایی می‌رسد که در نهایت مجبور می‌شود به صورت آگاهانه به سازمان و کشور خود خیانت کند و تبدیل به وسیله‌ای برای بیگانگان شود. هر چند بعضاً شروع این گرفتاری ممکن است به صورت ناآگاهانه باشد.

- **نفوذ سازمان‌های اطلاعاتی، گروه‌ها و جریانات سیاسی**

احتمال نفوذ سازمان‌های اطلاعاتی همچنین گروه‌ها و جریانات سیاسی در گلوگاه‌های حساس دستگاه‌های اجرایی از جمله حراست‌ها، یکی از تهدیداتی است که متوجه مشاغل حراست است. این نفوذ ممکن است با هدف دستیابی به اطلاعات و اسناد مورد نیاز صورت گیرد. دسترسی حراست‌ها به شخصیت‌ها، اطلاعات، اسناد و مدارک، اماکن و تأسیسات، امکانات و ... همچنین تأثیر اعلام نظرهای آنان در فرایندهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در دستگاه‌های کشوری اعم از حاکمیتی و غیره، زمینه مساعدی را فراهم می‌آورد تا سرویس‌های اطلاعاتی حریف و دیگران که قصد سوء استفاده دارند به طمع بیافتند و تلاش کنند تا به این مجموعه‌ها نفوذ نمایند.

ج) آسیب های جسمی

انجام اقدامات حفاظتی برای مجریان، آسیب‌هایی را به همراه دارد. وظایف حفاظت از اماکن، تأسیسات و اموال بیت المال موجود در دستگاه‌های اجرایی همچنین وجوه نقد، مسکوکات و اوراق بهادار که در اختیار شبکه بانکی و مؤسسات مالی و اعتباری است هم اکنون بر عهده حراست‌ها می باشد. علاوه بر آن مسؤولیت حفاظت از اسناد و مدارک طبقه‌بندی شده و داده‌های دیجیتال موجود در شبکه‌ها نیز با حراست هر دستگاه می‌باشد.

انجام این وظایف خطیر تهدیدات بالقوه ای را برای مجریان در پی دارد که ممکن است در حین کار بر آنها عارض گردد. یکی از تهدیداتی که به صورت بالقوه متوجه مدیران و کارکنان حراست است و احتمال تبدیل به آسیب برای آنان دارد، آسیب‌های جسمی است که به اشکال مختلف برای آنها متصور است.

- **آسیب‌های ناشی از اقدامات ضد امنیتی از جمله ترور**

اهمیت جایگاه حراست به دلیل دسترسی متصدیان آن به اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده و خاص همچنین ارتباطات با مقامات کشوری و لشگری، تهدیدات بالقوه و بالفعل امنیتی از جمله ترور را برای مدیران و کارکنان حراست‌ها به همراه دارد. کارکنان حراست که افرادی متدین و از نیرو های ارزشی و ولایی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران می‌باشند از سوی دشمنان و سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه، گروهک‌های محارب و ضد انقلاب و اشرار مورد تهدید می‌باشند زیرا حذف یا آسیب رساندن به آنان به نحوی که امکان ادامه خدمت مؤثر برای کشور و نظام نداشته باشند به عنوان دستاورد با ارزشی برای دشمنان به شمار می‌آید.

- **آسیب‌های ناشی از حملات مسلحانه توسط سارقان، اشرار و ...**

از آسیب‌های دیگری که متوجه نیروهای حراست در حین انجام وظایف یا در خارج از محل کار و حتی محل سکونت هست، حملات مسلحانه‌ای است که توسط اشرار و سارقان مسلح انجام می‌شود و گاهی منجر به شهادت یا جراحت آنان شده است.

- **آسیب‌های ناشی از انفجار مواد ناریه، مواد سمی و ... در محیط کار**

به موجب مصوبه شورای امنیت کشور، حراست‌ها در دستگاه‌هایی که نیازهای عملیاتی به مواد انفجاری (ناریه) دارند تا در راه سازی، حفر تونل، سد سازی، اکتشافات چاه‌های نفت و گاز و ... استفاده نمایند، وظیفه دارند مواد لازم را خریداری، حمل، نگهداری و بر مصرف آن نظارت نمایند. انجام این وظایف خطیر خطراتی را متوجه نیروهای حراستی می‌نماید که با این مواد سر و کار دارند و آن هم خطر انفجار ناگهانی و پیش بینی نشده است. البته این خطر به صورت بالقوه برای آنان وجود دارد و می‌تواند در اثر بی احتیاطی، بی دقتی و عدم رعایت نکات ایمنی و استانداردهای لازم برای حمل، نگهداری و مصرف مواد ناریه، موجب انفجار ناگهانی و رسیدن آسیب جسمی و کشته شدن گردد.

- **آسیب‌های ناشی از درگیری و ضرب و شتم**

مسؤولین و کارکنان حراست بر حسب وظیفه حفاظتی بعضاً در مواجهه با افراد شرور و قانون شکن که در صدد به هم ریختن نظم دستگاه هستند از خود واکنش نشان داده و مورد ضرب و شتم قرار می گیرند که مصادیق زیادی در این رابطه وجود دارد. نگهبانان انبارها، اماکن و تأسیسات که مسلح به سلاح گرم نبوده و در مناطق دور افتاده و صعب العبور هستند بعضاً مورد تهاجم سارقین و اشرار قرار گرفته و به دلیل غیرتی که از خود در حفاظت از اموال بیت المال نشان می‌دهند مورد ضرب و شتم آنان قرار می‌گیرند.آسیب دیگر برای کارکنان حفاظت فیزیکی

و نگهبانان که در مبادی ورودی و خروجی دستگاه‌های اجرایی مستقر هستند این است که در معرض تعرض افراد ناراحت که به عنوان ارباب رجوع به دستگاه‌ها مراجعه می‌نمایند، قرار دارند. کسانی که قائل به تبعیت از مقررات دستگاه مربوطه نیستند و قصد ورود بدون هماهنگی به داخل اماکن و تأسیسات دارند، پرخاشگری می نمایند و ...، بعضاً باعث ایجاد درگیری می شوند. البته نیروهای حفاظت فیزیکی که با مردم مرتبط هستند چنانچه افرادی کم حوصله باشند و در مواجهه با افراد ناراحت و پرخاشگر، صبور نباشند زمینه درگیر شدن را تشدید می نمایند که در نهایت منجر به ضرب و جرح خواهد شد. مثالی دیگر، کنترل حضور و غیاب کارکنان از وظایف امور اداری هر سازمان است اما بعضاً این وظیفه را در مبادی ورودی دستگاه‌ها به بخش حفاظت فیزیکی (انتظامات) می‌سپارند. در صورتیکه حراست در این رابطه هیچ وظیفه ای ندارد و تنها کنترل تردد افراد به لحاظ حفاظتی وظیفه حراست به شمار می‌رود.

- **آسیب‌های ناشی از حوادث غیر مترقبه**

تعدُد و پراکندگی اماکن، تأسیسات و مراکز تحت پوشش ایجاب می‌نماید نیروهای حراستی به صورت ۲٤ ساعته و تمام وقت از آنها حفاظت نمایند. مراکز و تأسیسات با رده حفاظتی «قابل حفاظت با گشت» مثل چاه‌های نفت، خطوط لوله‌های نفت و گاز و.... که دارای پراکندگی جغرافیایی هستند و در فواصل گوناگون از یکدیگر قرار دارند بایستی توسط نیرو های حراست محافظت شوند.این نوع حفاظت بنا به رده حفاظتی که دارد از طریق تردد به محل‌های فوق انجام می‌شود. در این آمد و شدها که بعضاً در مناطق صعب العبور هم انجام می‌شود در فصول مختلف سال امکان هر حادثه ای از جمله تصادفات جاده‌ای مدیران و کارکنان حراست با وسایط نقلیه اعم از خودرو و موتور سیکلت وجود دارد.

د) آسیب‌های روحی و روانی

کار انسان محصول متغیرهای متعدد و متنوعی است. گاهی کار متأثر از متغیرهای روحی و روانی همانند شخصیت، ادراک، نگرش‌ها، انگیزش، گروه، تفاوت‌های فردی، هوش، استعداد، حافظه، رغبت و ... است و گاهی متأثر از متغیرهایی است که ماهیت فیزیکی دارند. این متغیر ها را شرایط محیط کار می‌گویند.

درآمد پایین، نحوه ارتباط با همکاران، نوع رابطه با رئیس، فشارهایی نظیر دادن ضرب‌الاجل‌های خارج از حد توان کارمند، کارهای بسیار سخت فرساینده، ارائه ندادن روش کار به کارکنان و سپس توقع نتیجه از آنها، مشغول به کار کردن کارمند در بخشی که در تخصص او نیست، توقع کاری کمتر از حد تخصص و توانایی کارمند و کار

یکنواخت، از جمله ریشه‌های استرس در محیط کار هستند. به این موارد عدم امنیت شغلی، ترس از بیکاری و نیز تشویق نشدن در محیط کار را باید افزود.

بی تردید شغل هر فرد و محیط سازمانی که وی در آن به کار اشتغال دارد یکی از مهمترین عوامل محیطی تأثیر گذار بر رفتار اوست و هر موقعیت شغلی در جای خود بر شخصیت شاغل تأثیر انکار ناشدنی و گاه سرنوشت ساز می‌گذارد تا جایی که امروزه ارتباط مستقیمی بین محیط شغل فرد و میزان فرسودگی روانی و جسمی مورد بحث قرار می گیرد. اغلب مردم ساعات زیادی را در هفته و سالهای طولانی از عمر خویش را در کار سپری می‌کنند، مواردی که در کار برایشان اتفاق می‌افتد، چگونگی کارشان و نوع رفتاری که در محیط کار با آنها می‌شود بر کل کیفیت زندگی این افراد اثرگذار است همانطور که تجربیات غیر کاری ما گاهی بر رفتار و عملکرد کاری اثر می‌گذارند.

مدیران از جهات گوناگون با مسأله تنش‌های روانی مواجه هستند. اول آن که تنش‌های روانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد مطرح است و بدین لحاظ حداقل به عنوان یک الزام معقول و اخلاقی در حراست و مراقبت از کارکنان جلوه می نماید. دوم آنکه، چنانچه تنش‌ها از حد معینی فزونی گیرد، افراد تحت تنش، عملکرد بهینه و مطلوب نخواهند داشت و از این رو تنش، بهره وری و کیفیت کار را کاهش و بروز حوادث را افزایش می‌دهد و بالاخره اینکه جبران خسارت و هزینه‌های مربوط به بیماری‌ها و عوارض ناشی از تنش‌های شغلی که در نهایت گریبانگیر کار فرمایان است مزید بر علل توجه مدیران به این مهم می‌گردد.

مطالعات و پژوهش‌های نوین به روشنی حاکی از آن است که تنش، استعداد حادثه آفرینی را به شدت افزایش می‌بخشد و این واقعیت به ویژه در مورد حوادث رانندگی مصداقی کاملاً بارز دارد. به این ترتیب، اخلال منتج از تنش‌ها، به تدریج در تمامی ابعاد رسوخ می‌یابد و سراسر جامعه را فرا می‌گیرد، تنش، تنش می‌زاید و این تنش زایی همچون بلیه‌ای سرطانی و مهلک، چنگ در پیکر اجتماع می‌افکند. از آن جایی که میزان قابل ملاحظه‌ای از تنش‌ها زاییده شرایط کار و مولود روابط و فرهنگ سازمان است لذا تنش به منزله مشکلی سازمانی و نه فردی قابل تلقی خواهد بود. به این لحاظ معمولاً تنش، مهار و مدیریت آن در زمره مسائل محیط کار مد نظر قرار می‌گیرد.

مطالعات بسیاری نشانگر آن است که کار نوبتی (شیفتی)، به ویژه نوبت‌های شبانه به سبب اخلال در نظم خواب، تنش آفرین است. پژوهش‌هایی در ارتباط با تأثیر خواب و ریتم‌های قلب بر کارایی افراد، تأثیر کار روزانه

بر کار آئی، تأثیر کم خوابی و بی‌خوابی بر فرسایش حاد و فرسایش مزمن، تنش زایی کارهای نوبتی و شبانه را تأیید می‌نماید.

ایفای نقش و پیشبرد امور در مسؤولیت های اجرایی مستلزم ایجاد رابطه با همکاران، بالادستان و زیردستان است. ضعف روابط با افراد نامبرده، تنش آفرین است. مسؤولیت‌های اجرایی خارج از حد ظرفیت و توان یا برخورداری از ظرفیت و توانی بیش از ترفیعات شغلی، احساس مخمصه یا تبعیض در دریافت ترفیع، احساس ضعف و ناتوانی در کسب ارتقاء شغلی، عدم احساس امنیت شغلی، هر یک می‌تواند در افراد گوناگون بر حسب نگرش‌ها و انتظارات آنها، تأثیرات و پیامدهای تنش آگین متفاوت داشته باشد.

آسیب‌های روحی و روانی در شغل حراست برای شاغلین در ابعاد گوناگون بروز می‌نماید از جمله تأثیرپذیری منفی روحی ناشی از ارتباط مستمر با ناهنجاری‌ها، تخلفات، استماع و رویت مستمر اخبار و گزارش‌های مربوط به ناهنجاری‌ها ی رفتاری و تخلفات افراد در جنبه‌های مختلف، خواه ناخواه تأثیر منفی در روح و روان افراد بجای خواهد گذاشت.

- **ناراحتی‌های عصبی متأثر از قطع ارتباط بعضی از دوستان و همکاران به دلیل نوع کار**

مدیران و کارشناسان حراست بنا به وظیفه کاری گاهی ممکن است مجبور به ایجاد محدودیت‌های ترددی برای برخی از کارکنان یا اعلام نظر در خصوص افراد فاقد صلاحیت شوند همچنین گاهی باید برخوردهای اداری دیگری مانند ارجاع موضوع تخلفات اداری کارمندان خاطی به هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات را در دستور کار قرار دهند یا اقدام به تذکر ارشادی و اخذ تعهد مبنی بر عدم تکرار اقدامات مغایر با ضوابط و مقررات و ... برای برخی از کارکنان سازمان متبوع نمایند که در این میان احتمال اینکه افراد مذکور در زمره دوستان و آشنایان باشند، متصور است. همین اقدامات ممکن است موجبات ناراحتی فرد یا افراد مورد نظر شده و در روابط آتی آنان با مدیر و کارشناس مربوطه تأثیر گذارد که چنین برخوردهایی، ارتباطات نسبی و دوستی‌های چندین ساله را تحت تأثیر قرار داده و موجب قطع رابطه شده است.

- **افسردگی روحی ناشی از عدم امکان برخورد لازم با افراد مسأله دار و حتی رشد مدیریتی آنان**

گاهی در حراست‌ها مواردی وجود دارد که اخباری در خصوص افراد به دست آمده و علی رغم اقدامات و تلاش‌های همکاران حراست برای جمع آوری مطالب فوق و انعکاس به مدیریت مجموعه یا حتی مراجع ذی-صلاح از جمله هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری با انگیزه سالم سازی محیط و برخورد با هرگونه تخلف، با این همه با متخلفین یا افراد دارای مسأله برخورد مورد انتظار حراست انجام نمی‌شود یا در مواردی نه تنها

برخورد نمی‌شود بلکه چنین افرادی به سمت‌های دیگر یا حتی در بعضی از موارد در پست‌های بالاتر منصوب می‌شوند. اینچنین رفتارهایی باعث آسیب روحی به کارشناسان و مسؤولان حراست سازمان مربوطه می‌شود. هرچند توجیهاتی از جانب مدیران ذی‌ربط و یا مراجع قانونی در این رابطه مطرح می‌شود تا علت عدم برخورد یا ارتقاء سمت افراد فوق را موجه جلوه دهند ولی اینها مانع تأثیر سوء آن نخواهد شد. ناراحتی‌های ناشی از کم توجهی دستگاه به شرایط خاص حراست نظیر مقایسه جایگاه و پست سازمانی و مزایای خود با دیگران در واحدهای غیر حراستی و ... نیز می‌تواند موجبات سرخوردگی کارکنان حراست را در پی داشته باشد در صورتی که مخاطرات شغل حراست به مراتب بیشتر است. این مسأله باعث می‌شود مسؤولان و کارکنان حراست‌ها احساس کنند مدیران دستگاه‌ها نسبت به آنها کم توجه هستند لذا به صورت طبیعی موجب ناراحتی و نارضایتی برخی از آنها ایجاد خواهد شد.

- **انتقال ناراحتی‌ها به خانواده**

نوع وظایف حراست در حوزه‌های مختلف حفاظتی، بسیار مهم و خطیر است و این مورد باعث می‌شود مسؤولان و کارکنان حراست دائماً در معرض مسائل و مشکلات گوناگون و اخبار ناگوار و ناراحت کننده راجع به افراد یا موضوعات مختلف باشند. تعداد موارد استرس زا گاهی اوقات منجر به ایجاد تنش با همکاران سازمان در سطوح مختلف مدیریتی و کارشناسی، سازمان‌های بیرونی یا متخلفین خواهد شد. این تنش‌ها و ناراحتی‌ها ممکن است تأثیر ماندگار داشته باشد و پس از اتمام ساعات اداری و فراغت از کار، ناخود آگاه توسط برخی افراد به بیرون از محیط کار و حتی فضای خانواده منتقل شود و در ارتباط با همسر و فرزندان تبعات سوئی به‌جای بگذارد.

- **افزایش روحیه پرخاشگری و تهاجمی**

رویارویی دائمی با افراد دارای روحیه پرخاشگری که به عنوان اراب رجوع یا همکار ارتباط برقرار می‌کنند، ممکن است تأثیر خود را بر مخاطب یا مخاطبین گذاشته و در روحیه برخی از کارکنان حراست که با این نوع افراد سر و کار دارند، به تدریج و به مرور زمان تأثیر منفی داشته باشد.

ه) آسیب های معنوی

اساس کار در نظام اسلامی ایمان است که باید آن را تقویت کرد، نه فقط به دل، بلکه در عمل. در بر نامه‌ریزی‌ها و در همه اقدامات. این جنگ‌ها، استکبارها، ظلم‌ها، شکاف‌های طبقاتی، غارت ثروت ملت‌ها و فقر عجیبی که بر

بخش عظیمی از مردم دنیا حاکم است، همه بر اثر نبود معنویت است. دلی که از ایمان برخوردار است و منشأ تقوا در اندیشه و عمل است با تبلیغات دشمنان گمراه نمی‌شود. تدین و تعبد بنیه و منبع لایزالی است که انقلاب از آن تغذیه کرده و خوشبختانه از خیلی از آسیب‌ها دور مانده است.

هرکس طبق تکلیف عمل کند بدون تأسف و اندوه است لذا باید خودمان را علاج کنیم، متحول بشویم و به سمت حیات معنوی اولیای خدا حرکت کنیم. این علاج همه دردها در دنیا و برای همه است. اولین و مهم‌ترین کاری که پیش روی ما قرار دارد، تحول معنوی و روحی انسان‌هاست. مبارزه با هوای نفس در رأس تمام کارهای نیک و خودسازی قرار دارد.

از دست دادن یا کاهش انگیزه الهی، قرار گرفتن در معرض گناه، غالب شدن جاذبه‌های مادی بر معنوی و چشم دوختن به کانون‌های قدرت مالی و سازمانی درون و بیرون دستگاه اجرایی، کاهش پایبندی به انجام فرایض دینی، ضعف باور به قیامت و غلبه وسوسه‌های نفسانی و بروز حسادت، غرور و خود برتر بینی نسبت به همکاران و کارکنان سازمان، اشاعه منکراتی نظیر تجسس در احوال شخصی مردم، غیبت، تهمت، دروغ، تکبر، داشتن سوء ظن مجرمانه و ... از جمله عارضه‌های معنوی است که ممکن است بر مدیران و کارکنان حراست‌ها عارض شود.

و) آسیب‌های خانوادگی

کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند. با کار کردن، نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت آمیز وظایفشان را فراهم می‌آورد.. این بحث به ظاهر ساده، مناقشات حاشیه‌ای بسیار زیادی را دامن زده است. یکی از پرسش‌های اساسی در این زمینه آن است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به این سؤال نیز شاید به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد.

آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد. با وجود این لازم است همه افراد سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند. بی‌توجهی به این امر باعث ایجاد تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی دارد. از جمله آسیب‌های خانوادگی که می‌توان به آنها اشاره کرد شامل موارد ذیل است:

- **عدم تعادل در کار و زندگی**

یکی از عواملی که موجب تعارض بین کار و زندگی می شود، صرف وقت بسیار زیاد و انجام کار طولانی است. در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی اندیشیده نشود، عوارض مختلفی برای فرد، سازمان و جامعه به وجود می‌آورد. در اینجا به ارائه فهرستی از مواردی می‌پردازیم که به عنوان عوارض عدم تعادل در کار و زندگی شناخته شده‌اند.

- ✓ دچار شدن به انواع بیماری‌های روحی و روانی
- ✓ افزایش فشارهای شغلی
- ✓ کاهش وفاداری و تعهد به سازمان
- ✓ افزایش نارضایتی شغلی
- ✓ افزایش تمایل به ترک سازمان
- ✓ غیبت از کار
- ✓ کاهش بهره‌وری و سود سازمان
- ✓ افزایش خطاهای کاری
- ✓ افزایش مقاومت در مقابل تغییرات سازمانی
- ✓ افزایش احساس بی‌عدالتی بین میزان کار و حقوق و مزایا و پاداش‌ها
- ✓ کاهش تمایل به پذیرش مسؤولیت‌های شغلی
- ✓ کاهش مشارکت افراد در فعالیت‌های اجتماعی
- ✓ تغییر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، به ویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده
- ✓ افزایش تنش‌های خانوادگی و مشکلات زناشوئی

مدیران و کارکنان حراست‌ها به دلیل ضرورت‌های کاری برای انجام وظایف محوله اغلب مجبور به حضور مدت زمان زیادی در محل کار به ویژه در شهرهای بزرگ یا مأموریت‌های محوله هستند که گاهی اوقات روزهای تعطیل رسمی را نیز در بر می‌گیرد و همین مسأله باعث می‌شود کمتر بتوانند برای خانواده وقت بگذارند لذا این موضوع باعث ایجاد عوارضی برای خانواده (همسر و فرزندان) می‌شود.

- **تأثیر و تعمیم اطلاعات منفی محیط کار در خانواده**

با توجه به اینکه مدیران، مسؤولین و کارکنان حراست در بخش حفاظت پرسنلی معمولاً با اطلاعات منفی سر و کار دارند. گزارش‌ها و مطالب واصله از تخلفات، انحراف‌ها و کج‌روی‌های برخی افراد همچنین بنا به ماهیت شغلی موضوعات خاصی که از آسیب‌ها، مشکلات، نارسایی‌ها، ضعف‌ها و سوء مدیریت‌ها به آنان منعکس می‌شود یا در جریان تحقیقات و بررسی‌ها به آن دست می‌یابند از سوء استفاده از موقعیت شغلی، سوء استفاده‌های مالی، رانت خواری، مسائل سوء اخلاقی، خیانت، فرصت طلبی، بی صداقتی، دروغ گویی و ... گرفته تا مشکلات مدیریتی و عملکردی، بر اثر تعداد موارد فوق و سرو کار داشتن زیاد با مسائل منفی، زمینه گذاری آن بر اخلاق و رفتار آنان نسبت به دیگر افراد بیشتر خواهد بود. تغییر نگرش به اقشار مختلف به واسطه تعمیم، یافته‌های منفی ناشی از جایگاه شغلی و نگاه بدبینانه به رفتار کسانی که با آنها مراوده مستمر دارند، به ویژه آشنایان و اعضا خانواده ، یکی از آسیب‌های جدی برای مدیران و کارکنان حراست‌ها است.

- **تأثیر هویت شغلی بر روابط خانوداگی**

ممکن است جایگاه رشته‌های شغلی حفاظت و حراست نزد همه اقشار و همه آحاد مردم شناخته شده نباشد و برداشت‌های دیگری از این نوع کارها و مشاغل داشته باشند. برخی افراد هستند که شناخت درستی در این رابطه ندارند در نتیجه ممکن است همین مسأله باعث شود نسبت به شاغلین در مشاغل مذکور ذهنیت منفی داشته باشند. این ذهنیت موجب می‌شود تا در روابط اجتماعی و به خصوص در روابط خانوادگی شاغلین در این رشته شغلی با آنها، تأثیر نامناسبی داشته باشد و در میزان ارتباط محدودیت‌هایی ایجاد نماید. تأثیر فوق می‌تواند به روحیه فرزندان آسیب برساند.حضرت امام خمینی (ره) در اولین سال تأسیس وزارت اطلاعات در دیدار مدیران آن وزارتخانه، آنان را از عضویت، وابستگی یا گرایش به احزاب و جریانات سیاسی بر حذر داشت و فرمودند: مطلب دیگری که اهمیت دارد این است که تمام کسانی که در این وزارتخانه هستند باید در هیچ حزب و گروهی نباشد. وابستگی به گروهها، وابستگی فکری وعملی می‌آورد و این کار با کار شما منافات دارد. باید همه شما بی‌طرف باشید، دشمنی، دوستی، آشنایی، غریبی در کار نباشد. این کار خطرش بسیار است، آن طرف هم چون اسلام است اجرش زیاد است.

فصل سوم

الف) راهکارهای مقابله با آسیب‌های شغلی حراست

برخی از آسیب‌های موجود ناشی از خلاءهای قانونی و ساختاری است که برطرف کردن آن آسیب و اصلاح وضع موجود، بدون تصویب و ابلاغ قانون و مقررات مربوط همچنین اصلاحات ساختاری امکان پذیر نیست مانند تعدد مراکز مدیریتی بر حراست‌ها که اگر بخواهیم وحدت مدیریتی ایجاد کنیم نیاز به قانون و اصلاح ساختار داریم. اما بیشتر آسیب‌ها به افراد برمی‌گردد که با اصلاح روش‌ها و تدابیر مدیریتی به شرح موارد ذیل قابل رفع است.

- **پرداختن به وظایف ذاتی و عدم انحراف از اهداف**

حراست ها با کمبود نیرو و امکاناتی که دارند باید صرفاً به وظایف ذاتی خود بپردازند چون حجم وظایف و تنوع آن به حدی است که امکان انجام امور دیگر وجود ندارد و اگر بنا به سلیقه مدیران مربوطه یا درخواست برخی از مسؤولان به کار های غیر حراستی بپردازند قطعاً از اهداف خود دور و منحرف خواهند شد و محصول کار متناسب با اهداف نخواهد بود. اموری که غفلت از آنها می‌تواند برای کارکنان سازمان یا ارباب رجوع، مردم، سازمان و بعضاً برای کشور و منافع ملی تبعات و خساراتی را در پی داشته باشد. به طور مثال، اموری که وظیفه ذاتی بازرسی یا وظیفه روابط عمومی یا واحد های دیگر در آن دستگاه است، اگر حراست عهده دار شود مجالی برای انجام امور ذاتی نمی ماند.بنابراین پرداختن به وظایف اصلی و امور مرتبط با آن که توسط مراجع قانونی تعیین و ابلاغ شده، جزء اصول اصلی کار در حراست است و همه شاغلین حراست در هر سطح سازمانی جزء به انجام وظایف سازمانی نباید به فعالیت‌های غیر مرتبط دیگری بپردازند.

- **تعامل، همکاری، هم افزایی و رفع اختلافات**

چنانچه در یک واحد سازمانی میان مدیران، معاونین و کارکنان اختلافات کاری و سلیقه ایجاد شود حتی اگر اختلاف به دلیل دلسوزی‌های کاری و بر حسب احساس تکلیف برای انجام کامل وظایف سازمانی و به زعم هریک، در دفاع از جایگاه و شرح وظایف مربوط باشد منجر به ایجاد فضای ناآرام کاری و حاشیه‌هایی خواهد شد که بر متن و وظایف ذاتی غلبه خواهد کرد و در مواردی باعث بروز تنش و درگیری می‌شود. بهترین اقدام پیشگیری و در صورت بروز و ظهور، روش مقابله با آن، بر قراری تعامل خواهد بود. گاهی اوقات ممکن است افرادی باشند که بر مبنای اهداف خاص خود بخواهند از این فضا سوء استفاده نموده و به دنبال چنین بسترهایی

باشند مانند میکروبی که در محیط آلوده رشد و تکثیر می‌نماید اما حراست‌ها باید آگاهانه و با هوشیاری رفتار نمایند و از تبدیل محیط کاری به محیط تنش زا و آلوده به سخن چینی، غیبت، شایعه و ... به شدت بپرهیزند. یکی از کارکردهای حراست مؤثر وکار آمد، ایجاد آرامش و فضایی امن و آرام در محیط سازمانی است تا مدیران و کارکنان بتوانند بهتر به وظایفشان عمل کنند و خدمات مناسب‌تر و بهتری به ارباب رجوع ارائه دهند. حال برای اینکه حراست بتواند چنین کارکرد مهمی داشته باشد، لازمه آن عدم وجود هر گونه تنش در داخل حراست است. اگر اختلاف کاری و حتی سلیقه‌ای هم در حین کار بروز نماید، مدیریت مجموعه بلافاصله باید تدبیر نماید و آن را در همان ابتدای شکل گیری رفع نماید. اگر حراست خود درگیر اختلاف و تنش شود، نمی تواند محیط سازمانی خودش را آرام نگهدارد. در نتیجه مدیریت حراست باید اصل را بر تعامل، هماهنگی کامل و همکاری بگذارد. در این صورت موجب هم افزایی در نیرو های موجود خواهد شد و محصول کار حراست روز به روز به طور غیر قابل باوری کیفی‌تر و بیشتر خواهد شد.

- **توجه به واقعیات و پرهیز از منفی نگری غیر واقعی**

در حراست تأکید بر به دست آوردن واقعیات و اعلام نظر بر اساس ادله متقن و مستندات است، به ویژه در ارتباط با افراد. نباید به صرف برداشت منفی از یک رفتار یا گفتار، آن را مبنای نظر منفی نسبت به صلاحیت افراد قرار داد بلکه باید بررسی لازم و کافی صورت گیرد و همه جوانب امر سنجیده شود و پس از حصول نتیجه قطعی از تحقیقات و بررسی‌ها، بر مبنای دلایل و مستندات حقوقی، جمع بندی و اظهار نظر نمود. زیرا این نظر به طور مثال اگر در ارتباط با عدم صلاحیت فرد باشد، مانند حکم قاضی می‌تواند باعث محرومیت فرد از تصدی یک جایگاه مدیریتی و حساس شود که در این صورت تبعات زیادی برای آن فرد در سازمان مربوط و حتی در زندگی شخصی‌اش داشته باشد. در رابطه با موضوعات مختلف نیز به همین صورت باید اقدام کرد. تحلیل حراست از یک خبر یا یک موضوع خاص نمی‌تواند بنا بر حدس و گمان یا اخبار و گزارش‌های غیر مستند و چه بسا با دید گاه‌های منفی گزارش کننده باشد. بایستی بر اساس اطلاعات دقیق، واقعی و بر مبنای مستندات قابل دفاع باشد تا در صورت ارائه آن به تصمیم گیران، قابل بهره برداری و استفاده باشد.

- **توجه به آینده نگری**

حراست‌ها ضمن انجام کارهای جاری خود باید نگاه‌شان به آینده باشد تا قبل از بروز مشکلات برای مردم به عنوان ارباب رجوع یا ایجاد مشکلی برای کارکنان، قبل از هر گونه تعرض یا دسترسی غیر مجاز به اطلاعات و اسناد همچنین اماکن، تأسیسات و اموال دستگاه تحت مسؤولیت، آن مشکلات را شناسایی، پیش بینی و

پیشگیری کنند. حراست با اتخاذ ساز و کارهای مناسب در همه امور به نحوی عمل نماید که انجام امور جاری موجب غفلت از آینده نشود. سرویس‌های اطلاعاتی و امنیتی، سازمان‌های حفاظتی و حراست‌ها اصل را بر پیشگیری از به فعلیت رسیدن تهدیدات می‌گذارند و آسیب‌ها را در حوزه‌های حفاظتی شناسایی و به سرعت مانع از وقوع آن می‌گردند. در غیر این صورت باید منتظر بنشینند تا اقدامات ضد امنیتی نظیر حملات مسلحانه، بمب گذاری، ترور، گروگان گیری، خراب کاری، اغتشاش، جاسوسی، سرقت اسناد و اطلاعات یا مفسده‌های مالی و جرایم سازمان یافته شکل گرفته و انجام شود سپس بروند به دنبال عامل یا عاملین آن بگردند و با آنان برخورد نمایند. پیشگیری از تهدیدات و آسیب‌ها مستلزم شناخت آنان است و این شناخت به دست نمی‌آید مگر با پیش‌بینی‌های صحیح و خواندن دست حریف و برنامه‌های آن. پیش بینی هم از راه جمع آوری اطلاعات و به دست آوردن شناخت و اشراف اطلاعاتی همچنین تحلیل درست حاصل خواهد شد. آشکارا روشن می‌شود که پیش بینی کنندگان یا نهادها و افراد موفق، چشم انداز و دیدگاه درستی نسبت به آینده داشته‌اند.

- **نظارت‌های مداوم و مستمر**

از امور مهم دیگری که در روایات و احادیث معتبر اسلامی هم به آن سفارش شده، به عنوان نمونه در عهدنامه امام علی (ع) به مالک اشتر، نظارت مداوم حاکمان، کارگزاران و مسؤولان بر افراد زیر مجموعه مورد تأکید قرار گرفته است. اصل بازرسی و نظارت به عنوان یکی از وظایف حساس و اصلی در هر سازمان است که به وسیله آن می‌توان بر ساختار، عملکرد و برنامه‌های یک مجموعه نظارت کرد و نقاط قوت و ضعف، اعتدال یا انحراف آن را یافت. در سایه نظارت است که میزان موفقیت دستگاه‌ها، ارزیابی و با برنامه‌ها تطبیق داده می‌شود. در هر دستگاهی نظارت به منزله چشم آن دستگاه و مدیریت مربوط است. بازرسان و مسؤولان باید از شایسته‌ترین، امانتدارترین و وفادارترین اشخاص نسبت به نظام و رهبری آن باشند تا با گزارش‌های صحیح، دقیق و سریع، زمینه تصمیم گیری بجا و کارساز را فراهم کرده و از گزارش‌های خلاف واقع به دور باشند. تعبیر آموزنده امام علی (ع) در رابطه با بازرسان و شرایط و ویژگی‌های لازم برای آنان و نیز تعبیر به «وابعث العیون» می‌رساند که در صورت لزوم، اعزام بازرسان از مرکز یا از یک منطقه دیگر، امری ضروری است.

در این رابطه قوانین و مقررات و دستورالعمل‌های کاربردی ابلاغی به حراست‌ها گویای همین امر است و به طور مشخص در برنامه همه مدیران حراست، یکی از اولویت‌ها، نظارت بر عملکرد همکاران حراست است. نظارت قوی موجب پیشگیری از انحراف، تخلف و اشتباه می‌شود یا حداقل موجب کاهش تخلفات خواهد شد به نحوی که اگر تخلفی در صدد شکل گیری است، از همان ابتدا جلوی آن گرفته شود. این اقدام تنها در صورتی

میّسر خواهد شد که نظارت مداوم و مؤثر توسط مسؤولین مربوطه انجام شود. به عنوان مثال اگر یکی از کارکنان زیرمجموعه علی رغم ضوابط موجود بنا بر نظر شخصی خود عمل می‌کند، ضرورت دارد مدیر حراست در اسرع وقت از هر نوع اعمال سلیقه ممانعت نماید تا باعث ایجاد مشکلات و گرفتاری بیشتر نگردد یا در نظارت‌های اعمالی چنانچه به کوچکترین موردی از سوء استفاده از جایگاه شغلی افراد برخورد کرد، باید به سرعت واکنش نشان داده و اجازه ادامه این روند را نداده و آن تخلف را متناسب با شرایط موضوع پیگیری نماید.

- **دوری از غرور و تکبر و برخورد متواضعانه**

در قرآن کریم آیات زیادی درباره قبح غرور و تکبر موجود است. در سه جای قرآن این تعبیر درباره غرور آمده است: «إِنَّ اللهُ لا یُحِبُّ کُلَّ مُختال فَخورِ» زیرا خداوند کسی را که متکبر و فخر فروش است دوست نمی‌دارد. تکبر و بی‌اعتنایی، غرور و خود پسندی هر دو در این جهت مشترکند که انسان را در عالمی از توهم، پندار و خود برتر بینی فرو می‌برند و رابطه او را از دیگران قطع می‌کنند در آیاتی هم که مربوط به داستان سجده نکردن ابلیس است، اشاره به تکبر او شده است. لجاجت، غرور و تکبر شیطان سبب شد برای همیشه از اوج افتخار سقوط کند و در لجنزار لعنت فرو رود، این می‌تواند هشداری برای همه افراد لجوج و مغرور باشد تا عبرت گیرند و رویه شیطان را رها کنند. بدترین بلای جان انسان نیز همین کبر و غرور است که پرده‌های تاریک جهل بر چشم بینای او می‌افکند و او را از درک حقایق محروم می‌سازد، او را به تمرد و سرکشی وا می‌دارد و از صف مؤمنان که صف بندگان مطیع خداست بیرون می‌افکند و در صف کافران که صف یاغیان و طاغیان است قرار می‌دهد، آنگونه که ابلیس را قرار داد.

رفتار مدیران و کارکنان حراست در دستگاه‌ها باید مشفقانه و متواضعانه باشد، نه با غرور و آمرانه. رفتار و کردار حراست در هر سازمان باید الگوی مثال زدنی برای دیگران باشد. نحوه رفتار و گفتار مدیران و کارکنان حراست باید به گونه‌ای باشد که با بهره‌گیری از آموزه‌های دینی، اخلاقی و سیره بزرگان دین مبین اسلام و پیشوایان الهی ضمن انجام وظایف خود به صورت کامل، تخصصی و مقتدرانه، برخوردی اسلامی و خاضعانه داشته باشند.

امام خمینی (ره) در این باره فرمودند: «وقتی قدرت دستتان آمد بیشتر مواظب باشید که متواضع باشید. من می‌خواهم عرض بکنم که توجه بکنند آقایان، ما نباید همیشه انتقاد از بالاترها بکنیم باید بیاییم تا این پایین پیش خودمان. توجه بکنید به این که پاسداران ما که بسیار عزیزند پیش ما، قوای مسلحه که بسیار عزیزند توجه کنند

تفنگ وقتی دستشان آمد غرور نیاید دنبالش، ممکن است یک جوانی خیلی مهذب هم باشد، خیلی هم خوب باشد لیکن بتدریج برسد به این که یک وقت ظالم بشود. وقتی رئیس یک گروهی شدید بیشتر مواظب باشید که متواضع باشید برای اینکه سستی کنید، در این قدرت روحی، از شیطان می‌خورید.»

- **مواظب از خود**

بالاخره یک مأموریتی به ما سپرده می‌شود، چه کار کنیم که «ان رآه استغنی» نشود، راهش مواظبت از خود، مراقب خود بودن، دائم خود را نصیحت کردن، خود را توصیه به عدم انحراف و خطا کردن است. اول خودمان باید صالح باشیم، اهل فساد نباشیم تا بتوانیم با فساد حقیقتاً مبارزه کنیم.

- **ایجاد انگیزه لازم برای کار در حراست**

اشتغال در واحد حراست و صیانت از دستاوردهای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، یکی از توفیقات الهی است که نصیب نیروهای حراستی شده است. نباید تنها به عنوان یک شغل به آن نگاه کرد بلکه بایستی از این فرصت خدمت، نهایت بهره‌برداری به عمل آید و توشه‌ای برای آخرت برداشته شود. اگر با چنین نگرشی در حراست انجام وظیفه شود قطعاً انگیزه‌ها الهی است و دلسردی و بی‌انگیزگی به سراغ مدیران و کارکنان حراست نخواهد آمد. هرچند در حین خدمت با کم لطفی‌ها، کم توجهی‌ها و مشکلات عدیده مواجه شوند بایستی انجام تکلیف ملاک عمل نیروهای حراست باشد. البته به طور قطع انگیزه‌های دیگری باید باشد همچنان که حراست نیز مانند سایر مشاغل مشوق‌هایی نیاز دارد. در یک بررسی کلی می‌توان گفت انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش مؤثر در سازمان همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد.

- **استفاده حداکثری از فرصت به دست آمده در جایگاه حراست**

جایگاه حراست می‌تواند در تحقق اهداف دستگاه اجرایی و پیشگیری از وقوع تهدیدات برای آن دستگاه بسیار تأثیرگذار باشد مشروط بر اینکه مدیر و کارکنان حراست، قدر این فرصت خدمت را بدانند و با انگیزه و پر نشاط بر اساس برنامه مدون با تلاش و همت مضاعف کار کنند. اگر بخواهند رفع تکلیفی کار کنند نتیجه نخواهند گرفت باید کیفیت و بهره‌وری کار خود را بالا ببرند. کم‌کاری در حراست تبعات سوء و گاهی جبران ناپذیری برای دستگاه و چه بسا برای کشور برجای خواهد گذاشت. کار کردن در همه بخش‌های حراست دارای اهمیت خاص خود است و نیروهای شاغل در حراست باید بتوانند از فرصت به دست آمده برای خدمت به نظام اسلامی و مردم، پاسداری از خون شهداء و صیانت از دستاوردهای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، حداکثر

استفاده را ببرند و با اعتقاد راسخ به حفظ آرمانهای امام راحل و انقلاب از هیچ کوششی دریغ ننمایند. باید ضمن انجام وظایف جاری، دائم درصدد نوآوری و ارتقاء کمی و کیفی کارها و تحقق اهداف تعیین شده باشند، چرا که فرصت خدمت به سرعت در حال سپری شدن است.

- **توجه لازم به مبحث تداوم آموزش‌های حفاظتی به صورت حضوری و غیر حضوری**

آموزش مهم‌ترین راه مقابله با آسیب‌های کاری است.که ضرورت دارد به صورت مداوم با روش‌های حضوری و غیر حضوری و با استفاده از ابزار و امکانات نوین برنامه‌ریزی و به مرحله اجرا گذاشته شود. شاغلین در حراست باید نسبت به همه تهدیدات بالقوه و بالفعل که متوجه آنان است، جریانات سیاسی، احزاب و گروه‌ها و ... شناخت کافی را به دست آورند و بدانند در جایگاه شغلی حراست اجازه ورود به آنها را ندارند و حق طرفداری و جانبداری نیز ندارند. اگر بینش و بصیرت لازم را از طریق آموزش به دست نیاورند، بالطبع نمی‌توانند تشخیص درستی داشته باشند و ممکن است ناخودآگاه در مسیر تعصبات گروهی و جناحی قرار گیرند. همچنین اگر آموزش‌های تخصصی متناسب با وظایف خاص در حراست که می توان از حفاظت فناوری اطلاعات، حفاظت هوشمند و ... نام برد را به موقع نبینند، نمی‌توانند متناسب با تهدیدات، خود را به روز نمایند و وظایف محوله را به درستی و کامل انجام دهند. این مهم می‌تواند به صورت حضوری در کلاس و کارگاه‌های آموزشی یا به صورت غیر حضوری در قالب کتاب ، نشریات، جزوات کاغذی و یا دیجیتالی انجام شود. علاوه بر آموزش‌های ضمن خدمت که بسیار مهم و مدنظر می‌باشد، آموزش از طریق تحصیلات تکمیلی نیز یکی از نیازهای ضروری و اساسی است. اگر حراست‌ها بخواهند متناسب با تهدیدات و آسیب‌ها خود را به روز نمایند و در فرایندهای تخصصی دستگاه‌های اجرایی تأثیرگذار باشند چاره‌ای جز توجه به ارتقاء سطح تحصیلی آنان در رشته‌های تخصصی حراست نداریم و این خلاء بایستی با همت مسؤولان مربوط برطرف گردد.

- **تذکرهای حفاظتی**

با توجه به اینکه یکی از ویژگی‌های انسان فراموشی و نسیان است، در امور مهم بایستی دائم تذکر داده شود. همچنان که در قرآن کریم به تواتر (۹۷ مرتبه) ذکر و کلمه فَذَکِّر (یاد آوری) آمده است. این تکرار، نشان از توجه خالق هستی به خصوصیت فوق است. تذکرهای حفاظتی مبنی بر رعایت ملاحظات حفاظتی در همه امور حراست، توجه ویژه به حفظ اسرار کارکنان و کسانی که نزد حراست دارای سوابقی هستند، از دست ندادن حساسیت به حفاظت از اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده در اختیار به دلیل استمرار آن و موارد دیگری که در قبل به آنها اشاره شد، این تذکرها باید به صورت مداوم توسط سلسله مراتب سازمانی به کارکنان زیر مجموعه داده شود. البته

تکرار آن به گونه‌ای باشد که پذیرش و اثرگذاری لازم را داشته باشد. بعضاً روش تذکر به صورتی است که تکرار آن نتیجه معکوس می‌دهد و نه تنها در مخاطب اثری نمی‌گذارد بلکه باعث ایجاد مشکلات بیشتر خواهد شد.

ب) راهکارهای پیشگیری و مقابله با آسیب‌های سیاسی- امنیتی

- **عدم ورود به جریانات سیاسی و جانب‌داری از احزاب و گروه‌ها**

شاغلین در حراست در هر سطح سازمانی به دلیل ماهیت شغلی نه تنها اجازه ورود به هیچ جریان و حزب، گروه و دسته سیاسی ندارند بلکه حتی مجاز به هواداری و سمپاتی برای آنان نیز نیستند. نگاه حراست در مسائل سیاسی و در همه مقاطع زمانی، صرفاً به ولایت و شاخص‌های ترسیمی از سوی ولی امر مسلمین است و با تغییر مدیران دستگاه‌ها با هر گرایش سیاسی، این نگاه دست خوش کوچک‌ترین تغییری نخواهد شد.

- **انجام اقدامات صیانتی**

یکی از وظایف سازمان حراست کل کشور صیانت از مدیران و کارکنان حراست‌ها است. در همه سازمان‌های اطلاعاتی، حفاظتی و حراستی به دلیل اهمیت و حساسیت شغلی کارکنان، ساز و کارهای پیشگیرانه ایجاد می‌شود تا به طور مستمر از آنان مراقبت به عمل آید تا در دام سرویس‌های اطلاعاتی، گروه‌های سیاسی، مفاسد مالی و ... گرفتار نشوند. این مراقبت هم اکنون از طریق سازمان حراست کل کشور برای مصون ماندن مدیران و کارکنان حراست‌ها از گزند تهدیدات و آسیب‌های شغلی، انجام می‌شود. اگر احدی از مدیران و کارکنان حراست‌ها در آستانه دام‌های دشمنان، فرصت طلبان یا در مسیر توطئه و سوء استفاده قرار گیرد، حداکثر تلاش بر این است تا بلافاصله نکات لازم به صورت فردی تذکر داده و نسبت به تهدید مورد نظر هوشیار شود. خنثی کردن تلاش سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه برای ایجاد ارتباط با کارکنان حراست‌ها، ممانعت از ایجاد هر گونه ارتباط عناصر و عوامل گروه‌ها و جریانات سیاسی با حراست‌ها و ... از جمله اقدامات صیانتی است که برای حفاظت از مجموعه حراست‌ها انجام می‌شود.

- **سالم سازی حراست‌ها از نظر نیروی انسانی**

چنانچه افرادی آلوده به مسائل سیاسی، امنیتی، مالی، اخلاقی و ... شده‌اند و اقدامات پیشگیرانه صیانتی در آنها مؤثر نبوده، بایستی در اسرع وقت اقدامات قانونی برای برخورد با آنان و حذف از مجموعه حراست انجام شود تا موجب آلودگی دیگران نشوند و به جایگاه، وجهه و اعتبار حراست آسیب نزنند. حتی یک فرد آلوده در حراست زیاد است و می‌تواند اعتبار حراست را نزد اذهان عمومی مردم از بین ببرد.

ج) راهکارهای پیشگیری و مقابله با آسیب‌های جسمی

- **آموزش‌های اطلاعاتی و امنیتی**

بر اساس قوانین و مقررات موضوعه آموزش اطلاعاتی کارکنان دولت برعهده وزارت اطلاعات می‌باشد. یکی از راه‌های مقابله با تهدیدات بالقوه و بالفعل اطلاعاتی و امنیتی برای مدیران و کارکنان حراست‌ها، فراگیری آموزش‌های مرتبط می‌باشد. با توجه به اصل پیشگیری در حراست، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان حراست به صورت مستمر و متناسب با تهدیدات در هر مقطع زمانی بسیار مؤثر است. آموزش‌های کاربردی که توسط سازمان حراست کل کشور برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود، می تواند در جهت ارتقاء سطح شناخت و آگاهی مسؤولان، کارشناسان و کلیه کسانی که در حراست دارای دسترسی‌های خاص هستند، مؤثر بوده و مانع از بی‌احتیاطی و بی‌تدبیری در مواجهه با تهدیدات گردد. شناخت تهدید باعث می شود راه‌های مقابله نیز شناخته شود و با طراحی‌های قبلی و تهیه امکانات و تجهیزات مورد نیاز آمادگی مقابله به دست آید.

- **هوشیاری و دقت**

کسانی که در مشاغل حساس از جمله حراست مسؤولیت دارند، لازم است از ضریب هوشی بالا برخوردار باشند تا در مواجهه با تهدیدات و توطئه‌ها از سوی دشمنان و حریف بتوانند به درستی و به موقع تصمیم بگیرند و پیش بینی‌های لازم و اقدامات پیشگیرانه و مقابله‌ای را انجام دهند.

- **آموزش‌های نظامی و عملیاتی**

یکی از بسترهای اقدامات پیشگیرانه و مقابله‌ای، فراگیری آموزش‌های نظامی و عملیاتی است. نیروهای حفاظت فیزیکی از جمله نگهبانان باید آموزش نظامی ببینند و به صورت مستمر آموزش‌ها تکرار و به روز رسانی شود تا همیشه آمادگی خود را برای واکنش‌های عملیاتی به موقع داشته باشند به طوریکه در مواجهه با دشمنان، سارقان و اشرار بتوانند به درستی عمل کنند و ضمن انجام مسؤولیت خود، از گزند آسیب‌های جسمی مصون بمانند.

- **آمادگی جسمانی**

نیروهای حراست در همه بخش‌ها به خصوص بخش حفاظت فیزیکی اگر به لحاظ جسمی آمادگی لازم را نداشته باشند، نمی‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند. ورزش باید جزء برنامه‌های زندگی و کار این

نیروها باشد تا ضمن حفظ سلامتی و شادابی، بتوانند در مقابل خطرات و تهدیدات واکنش سریع و مطلوبی داشته باشند. بدیهی است ورزش در رشته‌های مختلف به صورت مداوم و مستمر و انجام مسابقات ورزشی در خانواده بزرگ حراست‌ها در کشور می‌تواند باعث ایجاد انگیزه مضاعف و نشاط روحی کارکنان گردد.

د) راهکارهای پیشگیری و مقابله با آسیب‌های معنوی، روحی و روانی

در قرآن کریم و روایات، اموری زنده کننده قلب و مایه بهداشت آن شناسانده شده اند نظیر قرائت قرآن، موعظه، یاد خدا، یاد مرگ، اندیشه ورزی، معاشرت با صاحبان فضیلت و خرد، گفتوگوی علمی، دیدار با نیکوکاران و صاحبان معرفت، اطعام درماندگان، مهر ورزی با یتیمان، طهارت از گناه، تقوا، دوری از عشق غیر الهی و ... .

حضرت علی (ع) می‌فرماید: قرآن بیاموزید و در آن بیندیشید زیرا بهار دلهاست و از نورش شفا بجویید که شفای دلهاست.

امام حسن (ع) می‌فرماید: تو را سفارش می‌کنم به آباد کردن دلت با یاد خدا.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در رابطه با خستگی روحی می‌فرمایند: در راه‌های طولانی گاهی انسان قوه هم دارد، زانو و پاها اصلاً خسته نشده اما آدم از حرکت، خسته روحی می‌شود. این خستگی روحی انسان را از رسیدن به اهداف باز می‌دارد.

- **توجه به نماز**

نماز اول وقت، حضور قلب در نماز، شرکت در نمازهای جمعه و جماعات از جمله موضوعات مهم است. در ارزش نماز همین بس که بدانیم، اولین حکمی که واجب شد نماز بود و اولین عملی که از مؤمن بالا می‌رود نماز است و اولین سؤالی که در قیامت از انسان می‌شود نماز است (نهج الفصاحه، ص ٦٣٢) و دوست داشتنی‌ترین عمل برای خداوند نماز است. ادای نمازهای واجب یومیه در اول وقت و با حضور قلب می‌تواند انسان را بیشتر متوجه قدرت مطلق الهی و مدیریت آن اراده بر عالم هستی و سرای ابدی نموده و به انسان آرامش دهد و روح انسان را جلا بخشد. همچنین کمک می‌کند تا انسان برای فائق آمدن بر مشکلات از آن قدرت لایزال یاری بخواهد و چشم امید به هیچ قدرت مادی نداشته باشد.

- **انس با قرآن**

اگر انسان بخواهد با خداوند صحبت کند، باید نماز بخواند و اگر بخواهد خدا با انسان سخن بگوید، بایستی قرآن بخواند. قرآن کتاب راهنما و دستور زندگی برای انسان است و تلاوت روزانه آن باعث می‌شود، هر روز

درک بهتری از معارف عمیق وحی داشته باشیم. قرآن برای همه امور زندگی بشر در این عالم و سرای ابدی، نسخه روشن ارائه و راه و روش را نشان داده است. چنانکه می‌بینیم در سیره زندگی پیشوایان الهی و علمای بزرگ و رهبران دینی از جمله امام راحل(ره) خواندن قرآن و تدبر در آن جزء برنامه‌های حتمی روزانه آن بزرگواران بوده است. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار با اعضای هیأت دولت به آنان توصیه فرمودند: قرآن خواندن هر روز را فراموش نکنید، حتماً هر روز قرآن بخوانید.

- **مقید بودن به اذکار روزانه و تسبیحات حضرت زهرا (س)**

یکی از راهکارها برای یاد خدا، مقید بودن به اذکار روزانه است زیرا موجب می‌شود انسان همیشه به یاد خدای متعال باشد و خود را در محضر او ببیند و خود را همیشه متصل به ذات اقدس الهی تصور کند.و از سرخوردگی، افسردگی و آسیب روحی در امان باشد. ذکر تسبیحات حضرت زهرا (س) نیز که توصیه حضرت رسول اکرم (ص) به فرزند خویش است تا پس از فریضه واجب نماز بخواند.

- **سفرهای زیارتی**

سفرهای زیارتی و بهره‌گیری از فیض حضور در حرم‌های شریف و قرائت ادعیه وارده و نمازهای واجب و مستحبی سبب جلای روح انسان می‌شود به خصوص کسانی که شغل آنان با سختی‌ها و مشکلات روحی عجین شده است. این سفرها در فواصل زمانی مختلف باعث می‌شود تا برای مدتی این ذخیره روحی و شعف ناشی از ارتباط معنوی با خداوند به‌واسطه آن بزرگواران انسان را سرزنده و سرحال نگه‌دارد.

- **مطالعه سیره بزرگان دینی**

آشنایی با سیره و روش زندگی بزرگان دین کمک شایانی در الگوگیری از آنان می‌نماید.

- **حضور در برنامه‌های معارف اسلامی**

✓ توجه به مسایل اخلاقی: مداخلات اطلاعاتی علاوه بر محاسن آن در منظر شرع، به لحاظ نفسِ آن، آفاتی نیز دارد که در صورت عدم توجه به آنها ممکن است به تدریج و ناخواسته فرد را به سوی اقسامی از انحطاط و انحراف اخلاقی سوق داده و ممکن است وی را از ارزش‌های اخلاقی و الهی دور نماید. با عنایت به شرایط حرفه‌ای امور اطلاعاتی و حراستی که احراز شرایط آن بر هر کس مقدور و البته جایز نیست می‌بایست بسیار متذکر عوارض و آفات ناشی از مداخلات حراستی و اطلاعاتی گردید. همه انسان‌ها نیازمند فراگیری اصول اخلاقی برای برقراری مناسبات اجتماعی با دیگران و انجام امور دنیوی خویش هستند. اسلام به طریق اولی بر

اساس تعالیم وحی و سیره پیامبر مکرم اسلام (ص) و ائمه اطهار (ع) به تمام زوایای اخلاقی انسان‌ها توجه خاص داشته و پیروان این مکتب آسمانی را به رعایت حقوق دیگران، گذشت، ایثار و فداکاری، عدم ظلم به دیگران، تکریم والدین و بزرگان و ... سفارش و توصیه نموده و تکالیفی معین کرده است. اسلام حتی در خصوص حیوانات و نباتات نیز حقوقی را قرار داده است. انسان‌ها، به خصوص مسلمانان و به ویژه افرادی که در حکومت اسلامی در جایگاه حساسی قرار دارند باید در طلب کسب اصول اخلاقی بکوشند و نسبت به آن عامل باشند.

- ✓ احکام: مطالعه رساله‌های علمیه مراجع عظام تقلید، یادگیری و عمل به فتاوای آنان و احکام دین مبین اسلام به عنوان کامل‌ترین دین آسمانی و دقت در رعایت دائمی دستورات دینی.
- ✓ بصیرت: با توجه به تلاش دشمنان قسم خورده اسلام و انقلاب اسلامی برای براندازی نظام مقدس جمهوری اسلامی و آسیب رساندن به ارکان و اجزاء آن که به طور دائم درصدد توطئه و ایجاد فتنه در میان مسلمین و این نظام الهی هستند، افزایش بصیرت نسبت به اعتقادات دینی و مسائل سیاسی از طریق ممکنی که در دسترس هست موجب آگاهی بیشتر خواهد شد.

- **مواظبت‌های مالی و پرداخت دیون**

یکی از واجبات الهی برای مسلمانان، پرداخت وجوهات شرعیه است. داشتن سالی مالی به منظور پرداخت خمس بر هر مسلمانی لازم و واجب است. در صورت عدم توجه به این امر الهی و عدم پرداخت خمس (در صورت وجوب) در حقیقت تصرف در مال امام زمان (عج) محسوب خواهد شد. این عمل باعث می‌شود به کسب روزی حلال مقید و اجازه ندهیم کم‌ترین مال حرام و یا حتی شبهه‌ناک وارد دارایی‌ها و زندگی شود.

- **تقویت روحیه تکلیف مداری**

امام راحل (ره) می‌فرماید: همه ما مأمور به ادای تکلیف و وظیفه‌ایم، نه مأمور به نتیجه. مدیران و کارکنان حراست که با انگیزه خدمت به نظام مقدس جمهوری اسلامی و صیانت از دستاورد های این نظام الهی که با خون صدها هزاران شهید، ایثار تمام مردم انقلابی، رزمندگان دفاع مقدس، آزادگان و خانواده‌های معظم آنها حاصل شده، در انجام وظایف خود قائل به ادای تکلیف الهی هستند. کسی که با این نیت وظایف خود را انجام دهد، منتظر نتیجه دلخواه خود نخواهد ماند و به تلاش و کوشش خود ادامه می‌دهد. مدیران و کارکنان حراست باید روحیه ادای تکلیف الهی را در خود تقویت نمایند و همه کارها را به صورت دقیق و کامل برای رضای الهی انجام دهند.

- **ولایت مداری**

در حراست، اعتقاد کامل به ولایت فقیه به عنوان یکی از اصول مترقی دین مبین اسلام و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اصل است. نوع کار حراست ایجاب می‌نماید که به اصل فوق جامه عمل پوشانده و در اجرای وظایف پیرو اوامر ولی فقیه و در مسیر ولایت گام بردارد. نه عقب بماند و نه پیشی بگیرد در این صورت انحراف ایجاد نخواهد شد.

- **ورزش، تغذیه و تفریحات سالم**

یکی دیگر از روش های مقابله با آسیب روحی، ورزش است. ورزش برای جوانان دستاوردهای زیادی دارد، برای پیران و کسانی که از سنین جوانی عبور کرده اند، واجب است و باید ورزش کنند. ورزش سبب می شود یأس و ناامیدی در انسان کاهش یافته و اعتماد به نفس تقویت شود. ورزش برای انسان نشاط روحی و روانی به دنبال دارد. این شادابی موجب می‌شود با ناملایمات کاری، بهتر کنار بیاید.

تغذیه سالم و متناسب با ذائقه فرد نیز نقش مهمی در روح و روان افراد دارد. این مهم را در کتب و منابع معتبر علمی در این رابطه می‌توان مطالعه و بررسی نمود.

تفریحات سالم نیز اثر بسیار زیادی در کاهش سختی‌های کاری و فشارهای زندگی دارد. تفریح سالم باعث می‌شود فرد با تقویت روحیه خود مجدداً با انرژی مضاعفی به محل کار خود بازگردد و با کیفیت بهتری بتواند وظایف خود را انجام دهد.

ه) راهکارهای پیشگیری و مقابله با آسیب‌های خانوادگی

- **اختصاص وقت مخصوص برای خانواده**

در برنامه زندگی لازم است برای خانواده وقت مشخص اختصاص داده شود و وقت مخصوص خانواده را صرفاً برای رسیدگی به امور خانه و اعضاء خانواده صرف کرد و از بهره‌گیری آن وقت برای کار اداری باید خودداری کرد. البته ممکن است به ندرت کاری خاص و خارج از برنامه پیش بیایدکه بایستی در برنامه‌ریزی که برای کار داریم این موارد خاص نیز پیش‌بینی شود.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «یکی از توصیه‌های مؤکد من بر شما این است به خانواده‌هایتان برسید. حق همسر، حق فرزند لازم است رعایت بشود. مهربانی با آنها، حضور با آنها، انس با آنها».

- **توجه به تربیت مناسب فرزندان**

فرزندان امانت الهی و نعمت‌ها و نشانه‌های خدا هستند و والدین درباره سلامت، رشد، تعلیم و تربیت آنان مسؤولند و در برابر تربیت خوب، پاداش و در برابر تربیت بد آنان، کیفر خواهند دید. غافل نشدن از اعضای خانواده یکی از راه‌های پیشگیری و مقابله با آسیب‌های خانوادگی است. مشغله کاری نباید نیروهای حراست به ویژه مدیران را از رسیدگی به مسائل تربیتی فرزندان غافل نماید چرا که حاصل عمر هر کسی فرزندانی است که تحویل جامعه می‌دهد و اگر به علت غفلت از پرداختن به موقع و صحیح به مسائل تربیتی، فرزندان مدیران و کارکنان حراست دچار آسیب شوند، تبعات عدیده‌ای برای خانواده و حتی جامعه به دنبال خواهد داشت. برخی از کارکنان حراست به خصوص کسانی که دارای مسؤولیت خاصی هستند، کار را اصل قرار داده و خانواده را در حاشیه می گذارند، شاید هم این امر به طور ناخود آگاه صورت گیرد و آنقدر او را درگیر می‌نماید که اهمیت رسیدگی به وضعیت خانواده را فراموش می‌نماید و متوجه آن نمی‌شود و متأسفانه زمانی متوجه می‌گردد که مشکلاتی عارض خانواده و فرزندان شده که حل آن بسیار مشکل است و عوارض آن قابل جبران نیست.

- **عدم انتقال خستگی و ناراحتی‌های روحی محیط کار به خانواده**

خستگی ناشی از کار روزمره و ناراحتی‌های روحی که از کار عارض انسان شده نباید به خانه و خانواده منتقل شود. همسر و فرزندان که در انتظار آمدن پدر خانواده هستند، به طور طبیعی علاقه دارند پدر با روحیه شاد و پر انرژی به منزل بیاید و محیط خانه را با آمدنش گرم نماید و انرژی بخش به سایر اعضاء خانواده یعنی فرزندان و همسر باشد. بایستی ناراحتی‌های ناشی از کار را قبل از ورود به خانه از فایل ذهنی پاک کرد و با چهره‌ای شاداب وارد محیط خانه شد. این کم‌ترین انتظار اعضای خانواده از پدر است.

- **کیفیت بخشی به اوقات حضور درخانواده**

توجه به علاقه‌مندی های اعضاء خانواده، انجام فعالیت‌های جمعی در مدت حضور در خانواده و ایجاد فضای شاد و با نشاط برای خانواده نظیر توجه به آموزش‌های فرزندان (تحصیلی، هنری، مهارتی و ورزشی)، توجه به درخواست‌های فرزندان و مدیریت آن و در نهایت رفتار مهربانانه و عاشقانه با همسر و فرزندان مورد انتظار است.

- **ممانعت از تأثیر رفتارهای کاری بر فضای خانواده**

رفتارهای کاری نباید بر فضای خانواده تأثیر منفی بگذارد. مثلاً کسی که در قسمت تحقیق و بررسی حراست کار می‌کند و دائم با مسائل منفی سر و کار دارد شیوه و شگردهای مختلف تخلف در زمینه‌های گوناگون را

می‌بیند و می‌شنود و با افراد مختلف سر و کار دارد نباید باعث ایجاد نگرش منفی نسبت به سایر کسانی که با آنها ارتباط دارد از جمله آشنایان، دوستان، بستگان، و به ویژه اعضاء خانواده شود.

نتیجه گیری:

بدیهی است در نظام اداری، مشاغل هرچه حساس‌تر شد و متصدیان آن وظایف خطیرتری به عهده داشته باشند، تهدیدها و آسیب‌های متوجه صاحبان آن مشاغل نیز از جانب دشمنان قسم خورده این کشور، حریفان و حتی سوء استفاده کنندگان از جایگاه و موقعیت اداری اشخاص، بیشتر است.

این مسأله به طور یقین شامل مشاغل حراست می‌شود چون در زمره مشاغل حاکمیتی قرار دارند، علاوه بر آن دارای اختیارات و دسترسی‌های خاص هستند. در نتیجه شناخت آسیب‌های شغلی حراست و راهکارهای پیشگیری و مقابله به مدیران و کارکنان حراست‌ها کمک می‌کند تا ضمن انجام وظایف خود به صورت کامل، بهره‌وری مجموعه حراست را افزایش داده و با توجه به صیانت لازم از خویش، ناخود آگاه و از روی عدم شناخت و آگاهی نسبت به مخاطرات شغلی که متوجه آنان و جایگاه مربوط است، برای خود، سازمان، مردم و کشور زمینه آسیب و خسارت ایجاد ننمایند.

وَالعاقبَةُ لِلمُتّقینَ